

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2010

Lukáš Matulík

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Zpracování plánu vzdělávání a školení výjezdové jednotky SDH Štramberk.

Processing the Training and Education Plan of the Emergency Unit of
Volunteer Fire Brigade of Štramberk

Student:

Matulík Lukáš

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Hana Krymláková, Ph.D.

Ostrava 2010

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Ostravě

Matulík Lukáš

Poděkování

Tímto chci poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Haně Krymlákové, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení při zpracování této práce. Také děkuji veliteli Jednotky sboru dobrovolných hasičů obce Štramberk Jiřímu Juračákovi za jeho čas a ochotu.

1.	Úvod	1
2.	Teoretická východiska vzdělávání a rozvoje pracovníků	3
2.1.	Lidské zdroje	4
2.2.	Řízení lidských zdrojů.....	5
2.3.	Vzdělávání a rozvoj pracovníků	5
2.4.	Nositelé vzdělání a rozvoje	7
2.4.1.	Kvintet vzdělávání	8
2.5.	Systematické vzdělávání pracovníků v organizaci	9
2.5.1.	Identifikace potřeb vzdělávání.....	10
2.5.2.	Plánování vzdělávání zaměstnanců.....	12
2.5.3.	Realizace vzdělávacího procesu	12
2.5.4.	Vyhodnocení procesu vzdělávání	13
2.5.5.	Zhodnocení efektivity vzdělávacího procesu	15
2.6.	Metody vzdělávání.....	16
2.6.1.	On the job	16
2.6.2.	Off the job.....	17
3.	Analýza současného systému vzdělávání členů JSDH Štramperk.....	21
3.1.	Jednotky sboru dobrovolných hasičů a Sborny dobrovolných hasičů	21
3.2.	Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce Štramperk.....	22
3.3.	Funkce v jednotkách sboru dobrovolných hasičů.....	23
3.3.1.	Hasič.....	24
3.3.2.	Strojník – řidič	24
3.3.3.	Velitel družstva	24
3.3.4.	Technik jednotky sboru dobrovolných hasičů.....	24
3.3.5.	Zástupce velitele jednotky sboru dobrovolných hasičů	25
3.3.6.	Velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů	25
3.4.	Vzdělávání a výcvik v jednotkách sboru dobrovolných hasičů	25
3.5.	Analýza současného způsobu vzdělávání v JSDH Štramperk	31
3.6.	Průzkum spokojenosti se současným stavem odborné přípravy.....	35
4.	Návrh plánu vzdělávání a školení JSDH Štramperk	44
4.1.	Návrhy a doporučení, které by vedly k vylepšení způsobu a formy vzdělávání v JSDH Štramperk.....	44
4.2.	Návrh plánu vzdělávání a školení JSDH Štramperk pro rok 2010.....	46
4.3.	Návrh taktického cvičení na požár rekreační chaty ve Štramberku.....	51
4.4.	Ověření odborné způsobilosti	52
4.5.	Ekonomické aspekty navrhovaných změn	53
5.	Závěr.....	54
	Seznam použité literatury	55

1. Úvod

V životě každého z nás nastal alespoň jednou okamžik, kdy jsme potřebovali odbornou pomoc. V případech nouze, je nám tato pomoc poskytována nejčastěji hasiči, zpravidla se k Vám jako první dostanou hasiči Dobrovolných jednotek. Aby byla jejich pomoc opravdu odborná a účelná, musí být každý hasič odborně způsobilý k výkonu této funkce. To znamená, že musí vědět, jak se správně ustrojít, aby se chránil před vlivy okolí, jak spojovat hadice, ovládat proudnice, znát rozdíly mezi teplotami vzplanutí a vznícení, jaká specifická nebezpečí hrozí např. při požárech půd, střešních konstrukcí, jak těmto nebezpečím předcházet, jak postupovat, aby došlo k co nejmenším škodám na majetku třetích osob nebo jak lidem poskytnout pomoc v duchu hesla „co nejvíce pomoci a co nejméně ublížit“. To vše a mnohem více se musí téměř každý dobrovolný hasič naučit, znát a pak i používat na místech mimořádných událostí. Aplikace těchto poznatků do praxe je nejsložitější částí, teoretická příprava není dostačující, proto po zvládnutí teorie hasiči procvičují i praktické činnosti, ať už při soutěžích, pravidelných zkouškách výbavy anebo cvičeních.

V teoretické části se budu zabývat problematikou vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, jeho systematickým plánováním a metodami, které lze ke vzdělávání využít. Praktická část se pak zabývá zpracováním plánu vzdělávání a školení v Jednotce sboru dobrovolných hasičů obce Štramberk, zařazené v kategorii JPO II/1.

Cílem této práce je analyzovat současný způsob organizování vzdělávání a školení v Jednotce sboru dobrovolných hasičů Štramberk a následně vytvořit plán vzdělávání a školení, který by odstraňoval veškeré zjištěné nedostatky, a na jehož základě by členové jednotky plnili podmínky stanovené v normách znalostí hasičů, velitelů družstev a strojníků.

K dosažení tohoto cíle využiji metod ústního a písemného dotazování. Konkrétně využiji nestrukturovaného rozhovoru a dotazníků. Dále budu studovat interní materiály jednotky, kde se zaměřím na materiály o vzdělávání a školení

členů jednotky, tzn. plány vzdělávání a školení, dokumentace o realizaci taktických a prověřovacích cvičeníh, případně o kurzech absolvovaných jednotlivými členy jednotky.

2. Teoretická východiska vzdělávání a rozvoje pracovníků

V této kapitole nejprve definuji pojmy Lidské zdroje, v čem spočívají specifika lidských zdrojů od ostatních zdrojů užívaných v podniku, a v čem spočívá Řízení lidských zdrojů. V další část vysvětluji rozdíl mezi vzděláváním a rozvojem pracovníků, přitom uvádím, jak důležitou roli v těchto procesech sehrává adaptace a motivace lidí ve vztahu k oběma činnostem. Po vzdělávání a rozvoji následuje podkapitola Nositelé vzdělávání a rozvoje. V této podkapitole dochází k definování rolí a úkolů jednotlivých osob při tomto procesu.

Na tuto část navazuji problematikou systematického vzdělávání. Jde o obsáhlejší podkapitolu, ve které jsou probírány jednotlivé fáze systematizace vzdělávacího procesu. První fází je Identifikace potřeb vzdělávání, během které dochází v organizaci k analýze, jak kvalifikované pracovníky ke své činnosti potřebuje a kde tyto pracovníky může sehnat. Po této fázi následuje podkapitola Tvorba vzdělávacího programu, zabývající se tvorbou vzdělávacího programu, co musí obsahovat a na jaké otázky musí odpovídat. Po papírové formě vzdělávacího programu se přistoupí k jeho realizaci, kdy jsou zaměstnanci vysláni na dané školení, po jejich návratu je třeba vykonat vyhodnotit průběh vzdělávání. Tímto se zabývá další podkapitola. Poslední částí systematického vzdělávání pracovníků je zhodnocení toho, zda se prostředky vynaložené organizací na vzdělávání pracovníků této organizaci vrátí, anebo naopak zda se nevrátí.

Následují metody vzdělávání, kde se zabírám metodami provozovanými na pracovišti (On-the-job) a metodami organizovanými mimo pracoviště (Off-the-job). Kromě toho tato podkapitola zahrnuje i rozdělení metod vzdělávání na aktivní a pasivní, dle formy vzdělávání. Teoretická část této práce je zakončena rozdělením lidí do tří skupin, na základě toho, jaká forma výuky jim vyhovuje z hlediska formy vyučované látky.

2.1. Lidské zdroje

Lidské zdroje, nebo jinak řečeno personál, zaměstnanci, představují soubor lidského, sociálního a intelektuálního kapitálu, který slouží k naplnění poslání podniku.

Lidské zdroje jsou součástí kritických faktorů podniku, kterým by měla být věnována v rámci organizace nejvyšší pozornost, ze sedmi McKinseyho kritických faktorů jsou v rámci lidských zdrojů obsaženy čtyři: personál, dovednosti a kompetence, sdílené hodnoty a styl řízení.

Je třeba si uvědomit rozdílnost mezi lidskými zdroji a ostatními zdroji podnikatelské činnosti (materiálně-technickými, přírodními, informačními a finančními zdroji). Rozdíly pramení z toho, že lidé jsou schopní¹:

- ◆ Uvědomovat si situaci, v níž se ocitají, prožívat ji, vyhodnocovat ji a vyvozovat z toho důsledky pro své jednání.
- ◆ Orientovat se ve vnějším úkolovém a operačním prostředí firmy a předjímat jeho budoucí vývoj.
- ◆ Pronikat svou myslí do skrytých souvislostí organizačních procesů a jevů, rozpoznávat jejich silné i slabé stránky, nalézat příčiny určitých stavů, ovlivňovat je a předjímat jejich možné důsledky.
- ◆ Vykonávat náročnou odbornou a tvůrčí práci, využívat přitom svých osvojených poznatků a nahromaděných zkušeností.
- ◆ Ztotožnit se s firemními cíli, pracovat ve prospěch jejich dosažení, ba dokonce přinášet pro jejich dosažení určité oběti.
- ◆ Projektovat, organizovat, koordinovat a kontrolovat podnikové složky procesy a dění.
- ◆ Aktivizovat své spolupracovníky i další zdroje podnikání a ovlivňovat jejich využívání ve prospěch dosažení organizačních cílů

¹ BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka; Personalistika pro malé a střední firmy.

1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9, s. 11.

- ◆ Přispívat k inovačnímu úsilí firmy a posilovat tím firemní úspěšnost a prosperitu
- ◆ Zasahovat za neobvyklých a nepředvídaných a mimořádných situací tak, aby zabránili selhání výkonových složek firmy, a minimalizovali hrozící ztráty.
- ◆ Sjednotit se pod tlakem situace a vyvinout společné úsilí k jejímu zvládnutí

2.2. *Řízení lidských zdrojů*

Řízení lidských zdrojů představuje komplexní přístup k personální práci, na které se nepodílí pouze pracovníci personálního oddělení, či osoby mající na starost oblast lidských zdrojů v malých a středních firmách.

Personální práce je soubor mnoha úkonů, např. prognózování a plánování budoucí potřeby pracovních sil, získávání pracovníků potřebných pro plnění úkolů organizace, vybírání a přijímání pracovníků z uchazečů o práci, vytváření a realizace programů řízení a rozvoje organizace práce, motivování zaměstnanců, vytváření a realizace systémů odměňování pracovníků, vytváření a realizace systému sociální práce v organizaci.

Jedním z mnoha úkolů řízení lidských zdrojů je i vzdělávání a rozvoj pracovníků.

2.3. *Vzdělávání a rozvoj pracovníků*

Vzděláváním a rozvojem pracovníků máme na mysli činnosti, které směřují k přizpůsobování se pracovníků měnícím požadavkům jejich pracovního místa, dále zvyšování flexibility pracovníků, a to jak na horizontální tak i vertikální úrovni, rozšiřování jejich pracovních schopností a znalostí a s tím spojené správné motivování zaměstnanců. Ke vzdělávání a rozvoji řadíme i adaptaci nových pracovníků. Hranice mezi vzděláváním a rozvojem pracovníků se nachází v zaměření a obsahu. Vzdělávaný pracovník získává znalosti, které zasahují do

hloubky vykonávaných pracovních úkonů. Rozvíjený pracovník se dozvídá širší a obecnější souvislosti, potřebné k plnění úkolů, s kterými by se mohl setkat v budoucnosti. Obecně lze říci, že výstupem vzdělávání je specializace a výstupem rozvíjení je generalizace pracovníků.

Přizpůsobování se pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa mám na mysli prohlubování odborné znalosti, jinak řečeno znalost různých pracovních postupů, či využití strojů a zařízení, při kterých dosáhneme stejného výstupu, přičemž dojde ke zvýšení efektivity vykonávané činnosti, anebo výstupu vyššího oproti předchozímu stavu. Příkladem je vývoj v oblasti programování, kde se neustále vyvíjejí nové jazyky, normy a standardy. Profesionálně vypadající webové stránky jsou běžně vytvořeny pomocí několika jazyků, které se během posledních deseti let bouřlivě vyvíjely.

V dnešní turbulentní době, je obrovskou konkurenční výhodou podniku možnost pružné reakce na změny vnějšího prostředí. Podniky mají zájem zaměstnávat pracovníky schopné vykonávat i činnosti související s jiným pracovním místem. Kdy například, karosář často nevykonává pouze práci karosáře, ale často bývá nasazován jako svářeč či soustružník. Horizontální flexibilita se vztahuje k uplatnitelnosti na příbuzných pracovních místech, oproti tomu vertikální flexibilita vyjadřuje schopnost pracovníka vykonávat různé činnosti na jednom pracovišti.

Pokud společnost nemá pro dané pracovníky další využití, ale ví, že v blízké budoucnosti tyto zaměstnance využije, pak nastupuje proces rozšiřování pracovních dovedností a znalostí pracovníků, nejčastěji formou rekvalifikace.

Adaptace obecně znamená přizpůsobení se, jedná se tedy o určitou specializaci zaměstnance zaměřenou na adaptování se v prostředí organizace. V tomto kontextu máme na mysli přizpůsobování pracovníka podmínkám pracovního prostředí podniku (jedná se o pasivní adaptaci) a přizpůsobení pracovního prostředí k obrazu zaměstnance (aktivní adaptace). Dále lze adaptaci rozlišit na odbornou integraci, což souvisí s orientací na své pracovní pozici,

seznámení a pochopení úkolů, které je třeba plnit a sociální integraci. Sociální integraci se myslí zapadnutí do kolektivu spolupracovníků.

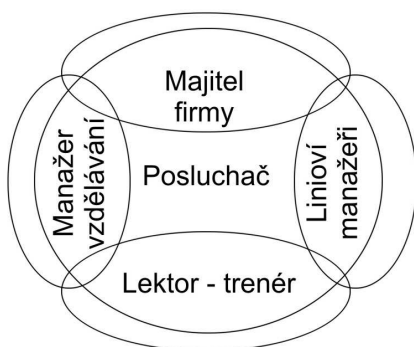
Motivace zaměstnanců je výraznou složkou vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Pokud pracovník není motivován ke vzdělání je pak efektivita této činnosti často velice nízká. Motivaci zaměstnanců zvyšuje například seznámení s potřebami a cíli vzdělávání či uváděním případů, při kterých došlo po školení k pozitivním změnám. Dále je motivace lidí vzdělávat se a rozvíjet ovlivněna tím, jak nově nabyté poznatky uplatní daný pracovník při své práci. Pokud disponuje zaměstnanec pro výkon svých pracovních úkolů dostatečnými znalostmi, úkoly zná, rozumí jim a zvládá je bez problémů, bude jeho motivace k dalšímu vzdělávání v této oblasti nízká. Opačná situace nastane u zaměstnance, který neví jak plnit zadané úkoly včas a v žádané kvalitě. Motivaci zaměstnanců ovlivňuje i to, zda se jedná o jednorázovou akci, anebo nějaký systematický proces (např. vzdělávání pomocí modulů, které je možno mezi sebou kombinovat různými způsoby, a dosahovat tak potřebných specializací anebo odborností). Problém motivace má ovšem i druhou stranu. Na jedné straně je motivace zaměstnanců, ale co podnik? Proč by měla organizace vzdělávat a rozvíjet své zaměstnance? Tato činnost organizaci umožňuje zvyšovat výkonnost jednotlivců a tím i podniku jako celku, v důsledku toho roste efektivita výroby a zvyšuje se konkurenceschopnost podniku. V případě rozvojových aktivit organizace nelze tyto aktivity úspěšně ukončit bez zajištění kvalifikovaných pracovníků znalých práce s inovovanými technologiemi či nových pracovních postupů.

2.4. *Nositelé vzdělání a rozvoje*

Nositelé vzdělávání a rozvoje jsou osoby zapojení do procesu vzdělávání. Při studiu odborné literatury jsem byl překvapen, jak se jednotliví autoři publikací zaměřených na vzdělávání rozcházejí ve svých závěrech.

2.4.1. Kvintet vzdělávání

Z mnoha různých pohledů se nejvíce kloním ke zpracování nositelů vzdělávání a rozvoje označovaných jako Kvintet vzdělávání, který v sobě obsahoval veškeré nositele vzdělání ostatních autorů².



Obrázek 1 Kvintet vzdělávání, zdroj: Bláha, Mateiciuc, Kaňáková (2005, str. 186)

- ♦ *Majitel firmy (TOP management)* – odpovídá za rozvoj lidí ve firmě, podněcuje a spoluvytváří vzdělávací programy, vyžaduje zprávy o efektivnosti probíhajících edukačních programů a projednává jejich výsledky se svými podřízenými.
- ♦ *Linioví manažeři* – stanovují oblasti vzdělávání pracovníků, podílí se na přípravě školení, sami se účastní školení a volí účastníky školení, jsou nápomocni účastníkům školení ve využití nově nabytých vědomostí v praxi, vzdělávají vlastní zaměstnance, zpracovávají podklady k zhodnocení přínosů vzdělávacího procesu.
- ♦ *Manažer vzdělávání* – zodpovídá za přípravu a provedení školení a výcviku na základě potřeb identifikovaných liniovými manažery, dále má na starost harmonii mezi školeními, potřebami firmy a jejími hlavními úkoly, zajišťuje vzdělávání u k tomu určených institucí, projednává s nimi obsah,

² BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka; Personalistika pro malé a střední firmy. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9, s. 186.

a podmínky školení, instruuje liniové manažery o významu vzdělávání pro podnik a jak identifikovat potřeby vyhodnocovat efektivnost vzdělávacího procesu.

- ♦ *Lektor – trenér* – organizuje školení a výcvik dle zjištěných potřeb organizace, dojednává s manažerem vzdělávání obsah, metody a cíle školení, připravuje formy hodnocení efektivnosti školení, vypracovává metody a postupy, které pomůžou školeným při zavádění nově nabytých poznatků do praxe.
- ♦ *Zaměstnanec – posluchač* – jeho hlavním úkolem je vzdělávat se a následně účelně transformovat nově nabyté poznatky (nárůst produktivity práce, zvýšení bezpečnosti práce), což by měl činit dle vlastnoručně vytvořeného plánu. Pokud to dovoluje forma školení, podílí se na jeho přípravě.

Obrázek 1 znázorňuje, jak se jednotliví nositelé vzdělávání spolupodílí na celém procesu vzdělávání.

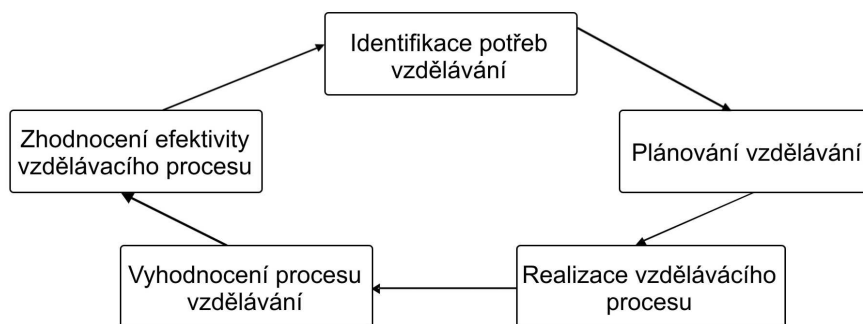
2.5. Systematické vzdělávání pracovníků v organizaci

Nejvyšší efektivity při vzdělávání zaměstnanců dosahují organizace, které své pracovníky vzdělávají systematicky. Tzn. je zpracován určitý plán vzdělávání, který se cyklicky opakuje. Systematické vzdělávání zaměstnanců lze rozdělit do těchto fází:

- ♦ Identifikace potřeb vzdělávání
- ♦ Plánování vzdělávání zaměstnanců
- ♦ Realizace vzdělávacího procesu
- ♦ Vyhodnocení procesu vzdělávání
- ♦ Zhodnocení efektivity vzdělávacího procesu

Systematické vzdělávání přináší organizaci mnoho výhod. Především je schopna zajistit si pracovníky s pevně danou a potřebnou kvalifikací z vlastních zdrojů, a stává se tak nezávislá na zdrojích z vnějšího okolí podniku. Tito pracovníci pak

v ideálním případě pomáhají zvyšovat produktivitu práce a výslednou kvalitu konečného produktu.



Obrázek 2 Znáznornění systematického vzdělávání pracovníků, zdroj: Vlastní zpracování

2.5.1. Identifikace potřeb vzdělávání

Aby byl vzdělávací proces efektivní a prospěšný podniku, musí vycházet z aktuálních vzdělávacích potřeb. Určování těchto potřeb, však není jednoduché, kvůli složité identifikaci dostatečnosti či naopak nedostatečnosti současné kvalifikace pracovníků. Nelze určit, kdy znalosti a dovednosti pracovníka získané vzděláním odpovídají současným i budoucím potřebám organizace. Např. dva pracovníci, mající stejný stupeň kvalifikace, ale nemusí zvládat totožné úkoly. Tento rozdíl spočívá v individuálních rozdílech mezi pracovníky, představující např. nadání, délka praxe, koníčky, přístup k řešení úkolů. Z tohoto důvodu se potřeba vzdělání pracovníků pouze odhaduje.

První fází identifikace potřeb organizace je shromáždění údajů týkající se podniku. Tzn. struktura organizace, výrobní program a program činnosti, informace na trhu, kde tento podnik operuje, zdroje mající podnik k dispozici (lidské, materiálně-technické, přírodní, informační a finanční), podstatnou částí jsou informace o zaměstnancích (počet a struktura zaměstnanců, využívání jejich kvalifikace).

Druhá fáze souvisí s první fází, představuje údaje o zaměstnancích, snaží se porovnávat optimální velikost a kvalitu práce jednotlivých pracovníků se skutečně odvedenou prací. Informace čerpá především ze záznamů o dosaženém vzdělání, kvalifikaci, o absolvovaných vzdělávacích kurzech a o hodnotících pohovorech s pracovníky.

Třetí fáze identifikačního procesu spočívá v nalézání problémů, které se vyskytují při chodu organizace, určit jejich možné příčiny a zda je možné tyto příčiny odstranit vzděláváním. Hlavní iniciativu v této fázi by měli přinášet hlavně vedoucí pracovníci na operativní úrovni (linioví manažeři) a samotní pracovníci, zároveň hlásí i své požadavky na doškolování nezbytné k výkonu svého pracovního místa, či vykonávaných úkolů.

Čtvrtou fází této kapitoly je zjišťování, zda podnik bude mít v budoucnosti dostatek pracovníků s dostatečnou kvalifikací pro výkon práce v souvislosti s rozvojem podniku po technologické, organizační, technické či výrobní stránce (např. nákup nového technologického výrobního zařízení).

Pátou fází identifikace potřeb vzdělávání je sledování vývojových tendencí vzdělávání v regionu působnosti podniku a nejprogresivnějších firem v oboru. V případě sledování těchto tendencí vzdělávání v regionu je podstatné, zda absolventi škol v oblasti odpovídají požadavkům podniku na vzdělání. Pokud ne, znamená to pro podnik dodatečné náklady na doškolování takto nově získaných pracovníků, anebo náklady při získávání zaměstnanců z jiných regionů. Při sledování vývojových tendencí nejprogresivnějšími firmami v oboru se soustředíme především na směr tohoto vývoje. Důvod je zřejmý, ubírají-li se tímto směrem nejúspěšnější firmy, či naši největší konkurenti, s nejvyšší pravděpodobností to bude správná cesta, kterou je ovšem i přesto třeba dobře uvážit. Problémy představuje získání těchto informací.

Výstupem tohoto procesu by mělo být stanovení cílů vzdělávání, dle zásad S.M.A.R.T.

2.5.2. Plánování vzdělávání zaměstnanců

Na fázi identifikace potřeb vzdělávání organizace navazuje fáze vytvoření Vzdělávacího programu, jinak řečeno plánu vzdělávání pracovníků, který naplňuje cíle stanovené v předchozí fázi a odpovídá na tyto konkrétní otázky:

- ♦ V jaké oblasti budou pracovníci školení?
- ♦ Kterým pracovníkům bude školení určeno?
- ♦ Jaké budou užity metody vzdělávání?
- ♦ Kdy a kde toto školení proběhne?
- ♦ Kdo bude pracovníky školit?
- ♦ Jaké náklady jsou spojeny s realizací školení?

Odpovědí na první otázku tedy je, co bude obsahem a náplní školení, na druhou otázku, zda budou na školení odesláni veškerí zaměstnanci nebo pouze jejich část, např. pracovníci určitých oddělení, vedoucí, anebo vybraní zaměstnanci. Metodám vzdělávání jsem věnoval ve své práci samostatnou kapitolu. Školit naše zaměstnance můžou buď naši zaměstnanci s příslušnými kompetencemi, anebo externí pracovníci, sjednaní buďto individuálně, anebo pomocí určité vzdělávací instituce. Určení časového rámce a termíny školení, odpovídá na otázku, kdy a jak dlouho bude školení probíhat. Specifikace místa vzdělávání, zda v prostředí podniku, na místě pracoviště, či mimo pracoviště, ve vzdělávací instituci, vzdělávacím zařízení podniku a vzdělávacích zařízeních jiných podniků. Součástí je i vyřešení problémů s dopravou, ubytováním a stravováním účastníků školení. Náklady vzdělávání jsou přímo ovlivňovány předchozími faktory a jsou shrnuty v Rozpočtu vzdělávacího plánu.

2.5.3. Realizace vzdělávacího procesu

V této fázi organizace realizuje vzdělávací proces, který by měl naplnit cíle stanovené v první fázi identifikace vzdělávacích potřeb.

2.5.4. Vyhodnocení procesu vzdělávání

Vyhodnocení vzdělávacího programu a hodnocení efektivity je poslední fází plánu vzdělávání. Podstatou je zjištění konečného přínosu vzdělání pro pracovníky a organizaci. Zde nastává problém určit, které znalosti, či dovednosti pracovník získal v průběhu procesu vzdělávání a s kterými znalostmi a dovednostmi do tohoto procesu vstupoval. Z toho vyplývá, pokud podnik chce měřit výsledný přínos vzdělávání zaměstnanců, musí začít hodnotit jejich znalosti a dovednosti, už před vysláním těchto zaměstnanců na školení. V opačném případě nelze rozlišit znalosti a dovednosti, které pracovník měl osvojeny již před vzdělávacím procesem a které získal v jeho průběhu. Dále s touto problematikou souvisí i časový rámec hodnocení, zda hodnotit vzdělávací program před jeho zahájením, po realizaci, či s určitým časovým prodloužením po jeho ukončení. Hodnotit vzdělávání mohou jak účastníci, lektori, nadřízení i členové top managementu. Hodnocení metod vzdělávání je také velmi spekulativní, obzvláště z pohledu subjektů vzdělávání. Specialisté na vzdělávání upřednostňují užití preferovaných metod a postupů, což způsobuje subjektivní zkreslení, na druhé straně vzdělávání pracovníci preferují nenáročné metody. Výsledky vzdělávání mohou být dále určeny motivací zaměstnanců se vzdělávat. Pokud pracovník není správně motivován a cítí se být do školení nucen, může záměrně sabotovat pokusy o objektivní hodnocení.

K porovnání znalostí nabytých před a po realizaci vzdělávacího programu slouží metoda pretestů a retestů. Školení zaměstnanci před samotným začátkem vzdělávání podstoupí vstupní test. Po realizaci vzdělávacího programu absolvují tento, nebo výstupní test, který se podobá testu vstupnímu, znovu. Hodnotí se nárůst znalostí, případně dovedností. Pokud určitý vzdělávací program navazuje na předchozí, může být k porovnání znalostí a schopností využit výstupní test z předchozího a čerstvě absolvovaného programu. Např. základní kurz potápění a následně absolvovaný kurz potápění s dýchací technikou.

Kvalitu vzdělávacího programu lze před jeho konečnou realizací posoudit i dle projeveného zájmu ze strany pracovníků, případně počtu přihlášených zaměstnanců, kteří nebyli na školení vysláni direktivně. Jen těžko si dovedu

představit, že by zaměstnanci projevili zájem o program vzdělávání, který by pro ně nebyl přínosný. Nutno dodat, že pouze za předpokladu, že by pracovníci v této možnosti neviděli možnost odpočinku od vykonávané práce. Při hodnocení vzdělávacího procesu ihned po jeho ukončení lze využít zhodnocení z pohledů účastníků a letora (případně lektorů). Účastníci mohou hodnotit náplň kurzu, kvalitu materiálů, kompetentnost lektorů, co tímto kurzem získal. Lektoři naopak mohou hodnotit, jak účastníci zvládali zadané úkoly, jak se chovali. Dále k hodnocení po realizaci vzdělávání patří i změny chování a pracovních postupů, které je schopen popsat absolvent vzdělávacího programu, jeho spolupracovníci a nadřízení.

Souhrně hodnotí vzdělávací proces Hamblinův pětiúrovňový model.³

- ◆ 1. Úroveň – Reakce – zjišťuje se hodnocení obsahu, metod i průběhu školení z pohledu účastníků. Nejvhodnější je metoda dotazníku, která umožňuje získání velkého množství informací v krátké době.
- ◆ 2. Úroveň – Hodnocení poznatků – zjišťuje se množství a kvalita znalostí a dovedností nabytých při školení. Nezjišťuje a nehodnotí se, vliv vzdělávání na výkon jejich práce.
- ◆ 3. Úroveň – Hodnocení pracovního chování – na této úrovni se pozoruje chování absolventů školení při výkonu práce, tzn. jeho přínosy, zvýšení výstupu, zlepšení efektivity.
- ◆ 4. Úroveň – Hodnocení na úrovni organizačních výsledků – sleduje se jak změny pracovního chování ovlivňují výsledky organizace, např. zvýšení kvality, snížení úrazovosti, lepší využití časového fondu zaměstnance.
- ◆ 5. Úroveň – Hodnocení konečné hodnoty – tato úroveň se snaží kvantifikovat prospěch vzdělávání z pohledu organizace.

³ KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta; VODÁK, Jozef; Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Přel. E. Krtičková. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7, s.122.

Obtížnost jednotlivých úkolů stoupá s jejich zařazením v konkrétní úrovni. Např. v poslední, 5. úrovni, je třeba určit, jakou měrou se podílelo zvýšení kvalifikace na změně sledované veličiny.

2.5.5. Zhodnocení efektivity vzdělávacího procesu

Efektivitou neboli účinností, se obecně myslí poměrování vstupujících a vystupujících elementů. V tomto konkrétním případě porovnáme náklady a výnosy ze vzdělávání zaměstnanců, nejlépe vyjádřené ve stejné jednotce (například peníze).

Stanovení mezních výnosů vzdělávání se věnuje pátá úroveň zmiňovaného Hamblinova modelu. Náklady na vzdělávání nepředstavují pouze úhrady školitelům (popřípadě vzdělávacím institucím), ale i náklady spojené s ubytováním, dopravou, stravováním pracovníků, náklady na edukační pomůcky, náhradu mzdy pracovníků (řešit se musí také náklady vzniklé při nahrazování zaměstnanců v pracovním procesu v důsledku kurzu), náklady spojené s pojištěním, pronájmem prostor a stanovením potřeb organizace, nesmíme zapomenout ani na alternativní náklady, které představují možnou investici prostředků do jiných akcí, než do realizace vzdělávacího programu.

K samotnému vyhodnocení efektivity lze využít analýzu nákladů a výnosů. Jak už vyplývá z názvu, k hodnocení se využívá srovnání nákladů a výnosů. Alternativou k této analýze je i metoda benchmarkingu, která spočívá v porovnávání dosažených výsledků s výsledky firem v oboru, národní ekonomice nebo globálně. Porovnávat lze náklady na vzdělání jednoho pracovníka, podíl doby vzdělávání zaměstnance na využitelném časovém fondu, přínosy vzdělávání jednoho pracovníka, atp.

Samozřejmě mezi Plánováním vzdělávání zaměstnanců a Vyhodnocením vzdělávání proběhla realizace na základě vzdělávacího programu. Pokud by

vzdělávací program nebyl realizován, nebylo by co hodnotit ani následně zjišťovat, jak efektivní vzdělávání, či rozvíjení zaměstnanců bylo.

2.6. Metody vzdělávání

Metody vzdělávání rozlišujeme dle aktivity posluchačů nebo dle místa vzdělávání.

Při rozdělení metod dle místa vzdělávání, dělíme tyto metody na vzdělávání vykonávané na pracovišti během vykonávání práce (On the job) a mimo pracoviště (Off the job).

2.6.1. On the job

Jak bylo zmíněno, jedná se o metody vzdělávání, které se vykonávají na pracovišti.

- ♦ *Instruktaž při výkonu práce* – Instruktor (nebo zkušený pracovník) vysvětlí a názorně předvede vykonávanou činnost, vzdělávaný danou činnost pozoruje a následně se jí snaží napodobit. Je vhodné, aby instruktor byl dosažitelný i po proškolení, z důvodu možných otázek školeného, které se vyskytnou během praxe. Jedná se o jednoduchou, krátkodobou a často využívanou metodu.
- ♦ *Coaching* – instruktor, coach, vysvětluje, kontroluje a usměrňuje svého svěřence tak, aby vzdělávaný vykonával svou práci požadovaným způsobem a z vlastní iniciativy.
- ♦ *Mentoring* – viz coaching, s tím rozdílem, že svého rádce, mentora, si volí vzdělávaný. Problémem této metody je volba správného mentora, který vzdělávaného nemusí stimulovat a usměrňovat správným směrem.

- ♦ *Counselling* – jedná se o konzultování a vzájemnou interakci mezi vzdělávaným a nadřízeným. Tato interakce spočívá v rozebírání vzniklých problémů, možnosti jejich řešení, pomocí diskuze mezi oběma subjekty a následná volba konkrétního řešení.
- ♦ *Asistování* – vzdělávaný pracovník spolupracuje v podřízeném postavení se zkušeným pracovníkem, zpočátku mu pomáhá s plněním jednodušších úkolů, jejich složitost postupem času narůstá, dokud vzdělávaný získá dostatečné znalosti a dovednosti a je schopen pracovat samostatně.
- ♦ *Pověření úkolem* – nadřízený přidělí vzdělávanému úkol, který musí řešit samostatně. Ke splnění úkolu má vytvořeno odpovídající podmínky a disponuje požadovanými kompetencemi.
- ♦ *Rotace práce* – princip této metody spočívá v plánovitém přechodu pracovníků mezi jednotlivými pracovišti. Při těchto stážích, získává vzdělávaný komplexní přehled o jednotlivých odděleních či částech podniku.
- ♦ *Pracovní porady* – během pracovní porady se vzdělávání dozvídají o problémech celé organizace a případně o možnostech jejich řešení.
- ♦ *Samořízené učení na pracovišti* – zaměstnanec má na pracovišti k dispozici podklady (tištěné, případně zajištěn přístup k podkladům v elektronické podobě), na základě kterých se vzdělává. Tempo vzdělávání lze upravit potřebám a možnostem pracovníka.

2.6.2. Off the job

Metody Off the job jsou opakem metod On the job. Jedná se tedy o metody vzdělávání realizované mimo místo výkonu činnosti.

- ♦ *Přednáška* – jedná se o metodu, při které je větší množství posluchačů seznámeno s fakty a argumenty. V dnešní době

už nemusí být školitel fyzicky na místě, školitel může pracovníky školit i na dálku pomocí videokonference.

- ♦ *Přednáška spojená s diskuzí* – jedná se o aktivnější verzi přednášky, při které posluchači mohou pokládat své dotazy školiteli
- ♦ *Případové studie* – nejprve jsou účastníci vzdělávacího procesu školeni v dané problematice a následně je jim předložen konkrétní problém (který se vyskytnul, anebo by se hypoteticky vyskytnout mohl), který se pokusí jednotlivě vyřešit aplikací konkrétních postupů.
- ♦ *Workshop* – jedná se o variaci metody případové studie, kdy vzdělávání pracují ve skupinách (týmech), což posiluje týmovou spolupráci.
- ♦ *Brainstorming* – další variace metody případové studie, po přednesení problému, by měl každý účastník brainstormingu navrhnout alespoň jedno možné řešení, po uplynutí určitého limitu (časový limit, nebo limit počtu návrhů), následně vybrat nejvhodnější anebo kombinaci nejvhodnějších řešení.
- ♦ *Simulace* – tato metoda představuje zadání určitých úkolů vzdělávaným, kteří se snaží zadané úlohy vyřešit stejným způsobem, jako na pracovišti.
- ♦ *Hraní rolí* – metoda zaměřená na praktický rozvoj účastníků. Každý z nich dostane od školitele přidělenou určitou roli, do které se snaží vžít a chovat se jako daná osoba, toto chování je popsáno ve scénáři role. Po zahrání námětové situace následuje diskuze o možných alternativních způsobech chování a snaha o nalezení optimální varianty. Snaží se o vcítění do různých rolí, např. o pochopení pohledu zákazníka u pracovníka technické podpory.
- ♦ *Assessment centre* – jedná se o propracovanou metodu, kdy účastník dostává zadané úkoly, nejčastěji počítačem, řešení těchto úkolů je následně hodnoceno a srovnáváno s optimální variantou řešení. V průběhu školení je možné měnit zátěž

a obtížnost jednotlivých úloh. Jedná se o metodu zaměřenou výhradně na plnění praktických úkolů.

- ♦ *Development centre* – tato metoda vzdělávání vychází z Assessment centra. Zatímco Assessment centrum se zaměřuje na porovnání chování účastníka s optimální variantou, prioritou Development centra je najít možnosti účastníkova potenciálního růstu. Tzn. najít potenciální oblast jeho rozvoje. S výsledky Development centra je pak seznámena jak organizace, tak i účastník tohoto školení.
- ♦ *Outdoor training* – jedná se o kolektivní způsob vzdělávání, při kterém kolektiv vede jeden jeho člen, který je buď zvolen, anebo se zvolí sám (na základě přirozené autority). Tento vedoucí pak koordinuje činnosti, komunikuje a pověřuje úkoly své spolupracovníky, tak aby dosáhli zadaného úkolu. Plnění úkolu může být realizováno ve volné přírodě, v tělocvičně, nebo i v k tomu uzpůsobených učebnách.
- ♦ *E - Learning* – v dnešní době se jedná o častou formu vzdělávání, kterou lze využít jak k individuálnímu, tak i ke kolektivnímu vzdělávání s využitím výpočetní techniky a informačních sítí. Navíc získané vědomosti a znalosti je zpravidla možno průběžně hodnotit díky testům, které e-learningové systémy obsahují. V současnosti se s pojmem e – Learningu spojuje i pojem m – Learning, jedná se o metodu vzdělávání pomocí mobilních technologií (MDA, PDA, SmartPhone)

V odborné literatuře se dále zmiňují o metodách na pomezí mezi oběmi skupinami metod, tzn. o takových postupech, při kterých se zaměstnanec vzdělává na pracovišti i mimo ně, nejčastějšími zmiňovanými zástupci jsou e – Learning či zpracování projektů.

Při dělení metod, dle aktivity posluchačů, rozlišujeme metody aktivní (posluchač se participuje na vzdělávání) a metody pasivní (posluchač nevyvíjí žádnou činnost, pouze vnímá informace).

K aktivním metodám vzdělávání patří: koučování, mentorování, rotace práce, instruktáž při výkonu práce, asistování, atp.

K pasivním metodám řadíme: přednášky, e-learning a m-learning.

Vzhledem k efektivitě výuky jsou vhodnější aktivní metody. Což vyplývá i z následujícího přehledu, ze kterého tato skutečnost vyplývá.

Lidé si pamatují⁴:

- ◆ 10% z toho, co čtou.
- ◆ 20% z toho, co slyší.
- ◆ 30% z toho, co vidí.
- ◆ 50% z toho, co vidí a slyší.
- ◆ 70% z toho, co sami říkají.
- ◆ 90% z toho, co sami říkají a dělají.

Při aplikaci konkrétních metod záleží na možnostech dané organizace, a to jak finančních, organizačních, tak i časových. Dále jsou zvolené metody závislé na individuálních zvláštностech lidí. V odborné literatuře se zmiňují tři typy lidí:

- a) Čtenáři, učící se hlavně pomocí vizuálních vjemů – knihy, obrázky, filmy.
- b) Posluchači, učící se nejčastěji pomocí sluchu – diskuze, audionahrávky
- c) Praktiky, kteří dávají přednost činností a možnosti si zkoumanou věc ošahat.

⁴ BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka; Personalistika pro malé a střední firmy. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9, s. 188 – 189.

3. Analýza současného systému vzdělávání členů JSDH Štramberk

V této kapitole nejprve vysvětlím rozdíly mezi dvěmi často zaměňovanými pojmy, a to jednotkami sboru dobrovolných hasičů a sbory dobrovolných hasičů. Ač je mnohým rozdíl jasný již na první pohled, není to samozřejmostí, důkazem mohou být záměny těchto pojmů v právních normách (zmiňuji níže).

Po tomto malém úvodu do problematiky vzájemného vztahu jednotek a sborů dobrovolných hasičů představím organizaci, ve které zpracuji praktickou část této bakalářské práce, Jednotkou sboru dobrovolných hasičů obce Štramberk. Následně popíšu průběh vzdělávání a školení jednotek požární ochrany. Pro vzdělávání a školení, se v jednotkách požární ochrany užívá pojmu odborná příprava, pro potřeby této práce je považujte za synonyma. Po seznámení se základními podmínkami pravidelné a základní odborné přípravy, představení náplní jednotlivých specializačních kurzů, které mohou členové jednotek absolvovat, následuje Analýza současného stavu vzdělávání členů JSDH Štramberk. Kde budu porovnávat jak obsahovou, tak praktickou stránku věci. Dále se budu snažit najít možnosti, jak tuto odbornou přípravu vylepšit a maximálně přizpůsobit potřebám jednotky.

3.1. Jednotky sboru dobrovolných hasičů a Sbory dobrovolných hasičů

Jednotka sboru dobrovolných hasičů a Sbor dobrovolných hasičů, jsou dva pojmy označující dvě rozdílné organizace. Vzhledem k tomu, že často dochází k jejich záměně (např. i v zákoně o dani silniční), případně jsou považovány za pojmy totožné, bych rád vysvětlil, co oba pojmy označují.

V čem se tyto dva pojmy liší? V případě Sboru dobrovolných hasičů se jedná o občanské sdružení, které právně upravuje Zákon o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. Oproti tomu Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce (nebo pouze Jednotka sboru dobrovolných hasičů) je upravena Zákonem o požární

ochraně č. 133/1985 Sb. a jako taková je organizační složkou obce, plnící úkoly na úseku požární ochrany a ochrany obyvatelstva. Dále jsou tyto jednotky materiálně a finančně zabezpečovány svými zřizovateli. Zřizovatelem JSDH jsou obce, zatímco SDH jsou zakládány občany.

Jak již bylo řečeno, JSDHO Štramberk plní úkoly související s požární ochranou a ochranou obyvatelstva. Sbor dobrovolných hasičů pořádají společenské akce, organizují volnočasové aktivity pro mládež (Požární sport). Dále se členové SDH mohou podílet na vyhledávání nových členů, přípravě a výkonu odborné přípravy JSDHO a mohou se souhlasem majitele požární techniky (zpravidla je majitelem této techniky město - zřizovatel) podílet i na její údržbě. V případě změny velitele JSDHO je tento nový velitel navrhován na základě doporučení Sboru dobrovolných hasičů.

Členství v jednotkách sborů dobrovolných hasičů je dále podmíněno dosažením věku 18ti let, zdravotní a odbornou způsobilostí. V případě členství ve sboru dobrovolných hasičů, nejsou občané nijak limitováni. Členství ve sboru dobrovolných hasičů není nijak omezeno.

Doufám, že je již patrný rozdíl mezi oběma organizacemi. I přes tyto rozdíly je členská základna JSDHO a SDH velmi podobná. V případě JSDHO Štramberk jsou všichni členové jednotky zároveň i členy SDH Štramberk.

3.2. *Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce Štramberk*

Jednotka sboru dobrovolných hasičů, tak jak ji známe dnes, se začala formovat v roce 1995, ve kterém došlo ke změně Zákona o požární ochraně. Zařazení jednotky do kategorie JPO II/1 předcházely jednání města Štramberka a Hasičského záchranného sboru. Po nutném dovybavení a proškolení členů jednotky byla jednotka v roce 1997 zařazena do Integrovaného záchranného systému kraje.

V současné době je jednotka stále zařazena ve stejné kategorii, tj. JPO II/1. To znamená, že se jedná o jednotku s územní působností (zasahuje u mimořádných událostí i mimo katastrální území svého zřizovatele - obce) a zajišťuje výjezd jednoho družstva minimálně o zmenšeném početním stavu (velitel družstva, strojník - řidič a dva hasiči) do pěti minut. Jednotka navíc drží systém pohotovostí, tzn., že v kteroukoli denní dobu a kterýkoli den v týdnu, je zabezpečen výjezd družstva o minimálně zmenšeném početním stavu. Službu v jednotce vykonává 15 hasičů, velitel jednotky, 3 velitelé družstva, 4 strojníci a 6 hasičů a technik jednotky sboru dobrovolných hasičů, kteří tuto činnost vykonávají na dohodu o provedení práce. Hasebním obvodem jednotky je téměř celá jižní část bývalého okresu Nový Jičín. Jednotka zasahuje hlavně při požárech, živelních pohromách a jiných mimořádných událostech (s výjimkou dopravních nehod a událostí s výskytem nebezpečných látek).

K nejvýznamnějším zásahům v historii jednotky patří účast při povodních v novojičínském okrese v letech 1997 a 2009. Dále jednotka pomáhala odstraňovat popovodňové škody v obci Hořín u Mělníka v roce 2002. Dalším velkým zásahem byl požár bytového domu s tragickými následky ve Štramberku v roce 2003. Ke vzpomínaným zásahům patří i požár stohu sena Druhstolu v Bludovicích, u kterého jednotka strávila téměř 24 hodin.

3.3. Funkce v jednotkách sboru dobrovolných hasičů

Z pohledu běžných občanů, je každý člen JSDH hasičem. Z pohledu jednotky, ale nejsou všichni hasiči. Každý člen, má svou funkci, pro kterou musí splňovat určité odborné požadavky, a na základě této odbornosti obsluhuje a udržuje věcné prostředky požární ochrany, vede nebo se spolupodílí na požadované dokumentaci, atp.

V jednotce sboru dobrovolných hasičů tedy členy mít tyto funkce:

- ◆ Hasič
- ◆ Strojník – řidič
- ◆ Velitel družstva
- ◆ Technik jednotky sboru dobrovolných hasičů

♦ Velitel jednotky

3.3.1. Hasič

Každý nový člen do jednotky je nejprve ustanoven do funkce hasiče. Jedná se o základní funkci, která je vyžadována pro získání ostatních odborností pro funkce s výjimkou technika jednotky sboru dobrovolných hasičů. Do jednoho roku od nastoupení k jednotce v této funkci musí vykonat zkoušku ze základní odborné přípravy, dále se každoročně zúčastňuje základní odborné přípravy a fyzické a odborné přípravy při disciplínách požárního sportu. Hasiči jsou hlavní „pracovní silou“ při zvládání mimořádných událostí.

3.3.2. Strojník – řidič

Získání této funkce je podmíněno dosažením 21 let, vlastnictvím řidičského průkazu skupiny C, nebo B a praxí v řízení motorových vozidel dané kategorie 2 roky. Strojníci jsou oprávněni řídit mobilní požární techniku s použitím výstražného a rozhlasového zařízení (vozidla s modrým majáčkem), obsluhovat požární čerpadla a jiné prostředky strojní služby (např. elektrocentrály).

3.3.3. Velitel družstva

I u této funkce je podmínkou dosažení věku 21 let. Velitelé družstev zodpovídají za stav družstva a jeho činnost na místě události. Komunikuje s velitelem zásahu, který veliteli družstva dává pokyny. Tyto pokyny předává velitel družstva dále hasičům a strojníkům. V případě, že na místě události ještě není ustanoven velitel zásahu, pak jsou velitelem zásahu, do doby, než přijede osoba s přednostním právem velení.

3.3.4. Technik jednotky sboru dobrovolných hasičů

Technik jednotky sboru dobrovolných hasičů má v jednotce na starost evidování a údržbu věcných prostředků požární ochrany na úseku technické a chemické služby (tzn. ženíjní náradí, dýchací technika, pěnidla, sorbenty, aj.).

Tato funkce není omezena věkem a vyskytuje se pouze v organizačním řízení jednotky.

3.3.5. Zástupce velitele jednotky sboru dobrovolných hasičů

Pravá ruka velitele, která má za úkol pomáhat veliteli při výkonu povinností. Pro výkon této funkce je třeba mít odbornou způsobilost velitele družstva.

3.3.6. Velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů

Velitel jednotky sboru dobrovolných hasičů je nejnáročnější funkcí jednotky. Zodpovídá za akceschopnost jednotky, správnost vedení evidencí, kromě toho organizuje a zodpovídá za školení a cvičení jednotky, vytváří rozpis služeb, atp. Velitelem se může stát osoba mající odbornou způsobilost velitele družstva.

3.4. *Vzdělávání a výcvik v jednotkách sboru dobrovolných hasičů*

Vzdělávání a výcvik jednotek požární ochrany se nazývá odbornou přípravou. Odbornou přípravou získávají členové jednotek odbornou způsobilost, buď k výkonu určité funkce v jednotce, anebo k obsluze věcných prostředků požární ochrany (např. motorových pil).

Činnost jednotek požární ochrany se rozděluje na dvě skupiny:

- ◆ Organizační řízení
- ◆ Operační řízení

Většina odborné příprava probíhá v organizačním řízení, při kterém probíhá příprava členů jednotky na zásah, údržba věcných prostředků požární ochrany atp. Za operační řízení je označována doba od vyhlášení poplachu

jednotce, po návrat jednotky na základnu. I v tomto časovém úseku může být konána odborná příprava, a to v rámci taktického, nebo prověřovacího cvičení.

Odborná příprava se dělí na pravidelnou odbornou přípravu a základní odbornou přípravu. Základní odbornou přípravu absolvuje každý nový člen jednotky a to v rozsahu 40 hodin, přičemž musí vykonat zkoušku z takto získaných znalostí do jednoho roku od zařazení do jednotky. Tuto základní odbornou přípravu organizuje velitel jednotky. Základní odborná příprava se na rozdíl od pravidelné odborné přípravy ověřuje pouze jednorázově. Obsah a zaměření ZOP je stanoven Ministerstvem Vnitra. Pravidelná odborná příprava se provádí cyklicky každý rok. Zaměření a doporučený rozsah odborné přípravy stanovuje Ministerstvo vnitra, případně územně příslušná organizační složka Hasičského záchranného sboru České republiky. Toto zaměření odborné přípravy může být dále upraveno dle uvážení velitele na základě předurčenosti jednotky k zásahům.

Odborná příprava se skládá z:

- ◆ Prohlubování znalostí.
- ◆ Tělesné přípravy.
- ◆ Prověřovacího a taktického cvičení.

K prohlubování odborných znalostí se organizují specializační kurzy, přednášky, semináře, zájmová činnost, instrukčně metodická zaměstnání (praxe) a jiné formy teoretického a praktického výcviku hasičů. V rámci praktického výcviku můžu jako příklady uvést nutnost výcviku s dýchacím přístrojem co tři měsíce a kondiční jízdy řidičů – strojníků každý měsíc, pokud v průběhu daného měsíce neřídili automobil srovnatelné hmotnostní kategorie. Za takovýto výcvik se považuje i použití požární techniky, či věcných prostředků požární ochrany při zásahu.

Tělesnou přípravou se myslí hlavně tělesná příprava zaměřená na udržení fyzické zdatnosti a rozvoj motorických schopností. Kromě toho se za speciální tělesnou přípravu považují disciplíny požárního sportu (běh na 100m

s překážkami – nejedná se o atletickou disciplínu, výstup do čtvrtého podlaží cvičné věže, štafeta 4 x 100m s překážkami – opět se liší od atletické štafety a požární útok). Obecně se za speciální odbornou přípravu považuje vše, co souvisí s hasičskou, lezeckou, potápěčskou či záchranářskou činností. Včetně soutěží TFA (Toughest firefighter alive, hasičská obdoba soutěže Iron Man), která se koná i v budově ostravské radnice, anebo soutěží podobných Rallye Albrechtice (účastníci řeší simulované události v reálném prostředí).

Cílem prověřovacího cvičení je ověřit akceschopnost jednotky, požární řád obce, dokumentaci zdolávání požárů, havarijní plány nebo součinnost mezi jednotkami či složkami integrovaného záchranného systému. Taktická cvičení jsou zaměřena na taktickou stránku zásahů, tzn. schopnosti velitelů řídit zásah jednotky (jednotek) požární ochrany či složek integrovaného záchranného systému nebo na znalost prostředí hasebního obvodu jednotky. Za taktické cvičení se považuje i ukázka zásahu. Ověřování odborné způsobilosti získané pravidelnou odbornou přípravou by mělo být prováděno jednou ročně. Znalosti předpisů a nařízení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, by měly být ověřovány jednou za dva roky. O výsledcích zkoušení a přezkoušení se vedou záznamy, které mohou být jak v elektronické, tak písemné formě a musí být archivovány.

V rámci Základní odborné přípravy se probírají témata týkající se: právní úpravy na úseku požární ochrany, požárně technických charakteristik a technicko bezpečnostních parametrů látek, bezpečnosti práce u zásahu, činnostmi jednotek požární ochrany a taktickými postupy při zásahu, poskytování předlékařské pomoci. Pokud bude hasič určen i k plnění úkolů na úseku chemicko – technické služby, měl by být v základní odborné přípravě tohoto člena jednotky zařazen i specializační kurz, pro výkon této funkce. To samé platí i pro člena jednotky, určeného k užívání izolačního dýchacího přístroje.

Během pravidelné odborné přípravy jsou všichni členové jednotky seznamováni s novou legislativou (v tomto roce se jednalo například o Řád výkonu služby v jednotkách požární ochrany), Bojovým a Cvičebním řádem

jednotek požární ochrany a dále tématy povinnými pro daný rok. Dále se strojníci účastní povinných témat odborné přípravy týkající se mobilní požární techniky. To samé se týká i velitelů družstev jednotky.

Pro výkon funkcí velitele jednotky, velitele družstev, technika jednotky požární ochrany nebo strojníka je třeba být odborně způsobilý. Tuto odbornou způsobilost zajišťují vzdělávací instituce Ministerstva vnitra, Hasičský záchranný sbor České Republiky, nebo vzdělávací zařízení určené ministerstvem vnitra, dle platných osnov vydaných ministerstvem. Jedná se o tzv. specializační kurzy.

Základní podmínkou pro absolvování těchto kurzů je dokončená základní odborná příprava, výjimku tvoří kurz pro obsluhu motorových pil a kurz nositelů dýchací techniky. Specializační kurzy se významnou měrou podílí na zajištění akceschopnosti jednotek. Bez těchto kurzů by nebylo možné zajistit odpovídajícím způsobem odbornou způsobilost velitele jednotek, velitele družstev, řidiče – strojníky, obsluhy motorových pil, nositele dýchací techniky a případně i technika jednotky. Je třeba dodat, že rozsahy této odborné přípravy se liší dle kategorií jednotek, do nichž jsou v rámci požárního poplachového plánu zařazeny.

Specializační kurzy, které mohou členové jednotek sborů dobrovolných hasičů absolvovat, jsou následující:

- ◆ Nositel dýchací techniky
- ◆ Obsluha motorových pil
- ◆ Strojník dobrovolných jednotek
- ◆ Velitel družstva, Velitel dobrovolné jednotky požární ochrany
- ◆ Technik dobrovolné jednotky požární ochrany

Absolvent kurzu nositel dýchací techniky je během kurzu seznámen s platnou legislativou, týkající se dýchací techniky, druhy a typy dýchacích přístrojů, jejich výhodami a nevýhodami a správným způsobem užití. Součástí kurzu je i praktické užití dýchací techniky v podmínkách simulující reálný zásah (hluk, teplomet, zakouřená místnost s figurínou, a s tím spojená ztížená

orientace, kterou je třeba zachránit). Bez absolvování tohoto kurzu nemůže hasič u zásahu užívat dýchací techniku. Jedinou výjimkou použití dýchacího přístroje hasičem, který neabsolvoval kurz nositele dýchací techniky, je nebezpečí prodlení při záchráně lidského života a podobných případech. Účastník kurzu absolvuje zkoušku složenou z teoretického testu a praktické zkoušky. Po úspěšném absolvování zkoušek je účastníkovi vydáno osvědčení o odborné způsobilosti. Absolvent kurzu je povinen účastnit se jednou ročně teoretického školení, které se týká teorie dýchacích přístrojů a každé tři měsíce absolvovat praktický výcvik s dýchacím přístrojem. Jak výcvik, tak každoroční teoretické školení probíhá v rámci jednotky na místě určené velitelem jednotky, který za výkon této odborné přípravy nese plnou odpovědnost.

Náplní kurzu obsluhy motorových pil je osvojení si bezpečnosti práce s motorovou pilou, údržba a zacházení s motorovou pilou a základní pracovní postupy. Podmínkou pro absolvování kurzu je ukončená základní odborná příprava. Kurz je ukončen praktickou a teoretickou zkouškou. Po absolvování zkoušek, je účastníkovi kurzu vydáno osvědčení o odborné způsobilosti. Obsluha motorových pil je povinná absolvovat po dvou letech opakovací kurz, za účast daných členů jednotky na školení odpovídá velitel jednotky.

Strojníci v rámci odborné přípravy absolvují školení týkající se řízení vozidel s právem přednostní jízdy, dále jsou seznamováni s úkoly strojní služby v jednotkách požární ochrany, s taktickými a bezpečnostními zásadami při výjezdu, umístění a jízdě požárních automobilů k místu události. Dále jsou seznamováni s požárními čerpadly, mobilní požární technikou, včetně praktického výcviku. Kurz je zakončen testem a praktickou zkouškou. Po úspěšném vykonání zkoušek, je účastníkovi kurzu vydáno osvědčení o odborné způsobilosti. Absolventi tohoto kurzu jsou povinni podstoupit každý rok ověření odborné způsobilosti v rozsahu osmi hodin, toto školení je zabezpečeno Hasičským záchranným sborem kraje. Velitel jednotky odpovídá za účast strojníků své jednotky na tomto školení.

Budoucí velitelé družstev a jednotek požární ochrany jsou v kurzu seznamováni s legislativou na úseku požární ochrany, podmínkami odborné přípravy JSDHO, dále předpisy a pravidly pro užívání spojových prostředků (např. radiokomunikační sítě), zásadami poskytování první pomoci, s taktickými postupy při provádění jednotlivých druhů zásahů a zásadami pro práce ve výškách a nad volnou hloubkou včetně praktického výcviku. Kurz je zakončen ověřením odborné způsobilosti: ověřením orientace v dokumentaci pro zdolávání požáru, praktické zkoušky řízení zásahu a teoretické zkoušky. Po absolvování kurzu je účastníkovi vystaveno potvrzení o odborné způsobilosti velitele družstva. Podmínkou pro jmenování do funkce velitele jednotky sboru dobrovolných hasičů je odborná způsobilost velitele družstva. Stejnou podmínku musí splňovat i zástupce velitele jednotky sboru dobrovolných hasičů obce. Velitelé družstev a velitelé jednotek se rovněž musí účastnit každoročního ověření odborné způsobilosti v rozsahu šestnácti hodin. Toto školení zabezpečuje hasičský záchranný sbor kraje, velitel odpovídá za účast daných členů jednotky na tomto školení.

Pokud je v jednotce požární ochrany velitelem určena osoba mající na starost věcné prostředky požární ochrany, pak je poslána na specializační kurz Technik jednotky požární ochrany. Během tohoto školení jsou budoucí technici seznámeni s legislativou týkající se chemicko – technické služby v jednotkách požární ochrany, potřebnou dokumentací na úseku chemicko – technické služby, s udržováním provozuschopnosti věcných prostředků požární ochrany, druhem a použitím jednotlivých sorbentů a hasiv. Zkouška je zakončena teoretickým testem, po jehož úspěšném absolvování je účastníkovi kurzu vystaveno ověření o odborné způsobilosti.

Veškeré lhůty a perioda cyklických školení, které jsem uvedl, se týkají jednotek zařazených ve stejné kategorii, jako JSDHO Štramberk, tj. JPO II/1 (či JPO II/2).

3.5. Analýza současného způsobu vzdělávání v JSDH Štramberk

Jednotka sboru dobrovolných hasičů se schází jednou týdně, každé pondělí od čtyř hodin odpoledne. V rámci těchto pravidelných schůzek probíhá pravidelná i základní odborná příprava, údržba techniky, věcných prostředků a prostoru zbrojnice.

Pravidelná odborná příprava členů jednotky probíhá formou přednášek a seminářů během pravidelných schůzek. Školitelem na těchto sezeních je velitel anebo velitelem určená osoba, která si vždy připraví přednášku či seminář na téma zadané velitelem, dle Plánu odborné přípravy. V případě, že se některý ze členů nemůže z různých důvodů (práce, návštěva lékaře, studium) účastnit školení, je mu uděleno za úkol nastudovat si danou problematiku samostudiem. K tomu mu slouží buď materiály školitele ponechané v šatně členů jednotky, anebo si dané téma nastuduje z dostupných zdrojů (Bojový a Cvičební řád, zákony).

Kromě pravidelné odborné přípravy se členové jednotky, kteří jsou zároveň nositeli dýchací techniky, povinně podrobují pravidelnému výcviku s dýchacím přístrojem každé 3 měsíce. Během tohoto výcviku vydýchají alespoň jeden plný zásobník vzduchu. Také jsou povinni se jednou za rok účastnit teoretického školení o dýchací technice. Náplní tohoto školení je dělení dýchacích přístrojů, výhody a nevýhody jednotlivých typů a druhů, uživatelská kontrola před a po použití, údržba dýchacích přístrojů, znovuseznámení s dýchací technikou užívané v jednotce. Dále jsou členové jednotky v nepravidelných intervalech seznamováni s uložením věcných technických prostředků na mobilní požární technice.

Za plán odborné přípravy velitel jednotky užívá vzor plánu odborné přípravy, zpracovávaný Územním odborem Hasičského záchranného sboru Moravskoslezského kraje Nový Jičín. Tento vzor plánu je určen všem kategoriím jednotek spadající pod tento Územní odbor Nový Jičín HZS MSK a je k nahlédnutí v příloze č. 3 této bakalářské práce.

Řidiči - strojníci se pravidelně jednou za rok účastní povinného cyklického školení k prodloužení své odborné způsobilosti. Toto školení zabezpečuje Hasičský záchranný sbor kraje, územní odbor Nový Jičín. Za účast strojníků na cyklickém školení odpovídá velitel jednotky. Kromě tohoto školení povinně absolvují kondiční jízdy, pokud během posledního měsíce neabsolvovali jízdu automobilem hmotnostní kategorie zařazené v jednotce. Za takovou jízdu automobilem se považuje i jízda k zásahu. Dále jsou povinni provádět kontroly a zkoušky čerpadel, při kterých dochází k seznamování s požární technikou. Intervaly zkoušek jsou různé a závisí na typu zkoušky a druhu techniky.

Velitelé družstev jsou zpravidla velitelem určení školitelé jednotlivých témat odborné přípravy. Velitelé družstev a velitel jednotky se každý rok účastní cyklického školení velitelů družstev, organizovaných územním odborem hasičského záchranného sboru v rozsahu 16 hodin. Za účast všech velitelů družstev ručí velitel jednotky, který je také povinen se tohoto školení účastnit.

V rámci odborné přípravy se členové jednotky účastní soutěží v požárním sportu. V minulých letech se pravidelně účastnili okrskové soutěže pořádané v Mniším. Tato soutěž se skládá ze dvou částí. První částí je 100m (start, překonání dvoumetrové bariéry, sebrání dvou odlehčených hadic průměru 52mm, překonání kladiny, rozhozením hadic, jejich spojením, napojením na rozdělovač, připojením proudnice a následným doběhnutím do cíle) a požárního útoku. V loňském roce se členové jednotky účastnili krom okrskové soutěže např. i soutěží v Ženklově nebo ve Stachovicích, při kterých panují ztížené podmínky (tma, náročné podmínky technického provedení útoku).

Minimální početní stav jednotky dle Vyhlášky o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany je 12 členů. Minimální početí stavy členů jednotek a jejich skutečné stavy uvádím pro porovnání v této tabulce:

	Požadovaný	Skutečnost
Celkový početní stav členů	12	15
Velitel	1	1
Velitel družstva	2	3
Strojník	3	5
Hasič, Starší hasič	6	6

Tabulka 1 Početní stavy členů Jednotky sboru dobrovolných hasičů Štramberk, zdroj: Vlastní zpracování

Jak vyplývá z Tabulky 1 početní stavy členů, odpovídají minimálním požadavkům, dokonce je převyšují.

Při analýze současného způsobu vzdělávání jsem narazil na tyto skutečnosti:

- ♦ Noví členové jednotky jsou nejčastěji lidé, kteří projeví o činnost v jednotce zájem. Zpravidla se jedná o osoby z okruhu přátel a známých stávajících členů jednotky. Tento známý pak plní roli mentora, případně kouče, daného nového člena jednotky. Seznámí ho s fungováním jednotky, se zažitými zvyklostmi a pravidly (zamykání zbrojnice, šatny, garáže), ukáže mu uložení a základní použití věcných prostředků uložených v mobilní technice. Problém v tomto případě nastává, pokud se novým členem jednotky stane osoba, která nemá vazby na žádného současného člena jednotky. Takový člen jednotky si musí vše, tj. prohlídku uložení věcných prostředků na mobilní požární technice, prohlídku garáže, dílny, zeptat se na způsob a formu vedení patřičných evidencí organizovat sám, na základě vlastní iniciativy. Anebo je seznámen s potřebnými informacemi až během pravidelné odborné přípravy, to ale už může být pozdě, protože tyto informace mohl potřebovat u zásahu. Tím se dle mého názoru zbytečně prodlužuje nezbytně nutná doba adaptace nového člena jednotky.
- ♦ Dalším problémem, který spatřuji při výkonu odborné přípravy v této jednotce, je nedostatek praktického výcviku

s prostředky požární ochrany. Nováčci v jednotce se k užití prostředků požární ochrany dostanou zpravidla až během prvního zásahu, anebo v rámci taktického či prověřovacího cvičení. S tím souvisí i následná nemožnost nějakým způsobem vylepšit zažité postupy při zásahu, rozmístění věcných prostředků požární ochrany v mobilní požární technice, atp.

- ◆ Jako nedostatek se mi jeví absence jak hodnocení odborné přípravy, tak hodnocení očekávaného chování hasičů samotnými hasiči, což vede k nemožnosti určení vzdělávacích potřeb, jak jednotlivců, tak družstev. Tím mám na mysli hlavně praktickou stránku vzdělávání. Jednotliví členové jednotek neznají očekávání a představy ostatních členů jednotky, kvůli tomu pak neplní jednotlivé úkoly dle očekávání ostatních, což vede ke zbytečným sporům.
- ◆ Vzor plánu odborné přípravy nepokrývá veškerá možná témata, která by bylo třeba v rámci odborné přípravy této jednotky probrat. Na druhou stranu je třeba dodat, že tato skutečnost je v daném dokumentu zmíněna.
- ◆ Kondiční jízdy s mobilní požární technikou jsou vykonávány pouze za účelem splnění požadavku kondičních jízd, mohly by být splněny např. s cílem zkoušky sání požárního čerpadla, praktickým výcvikem atp.
- ◆ Jednotka nedokumentuje průběh odborné přípravy (videa, fotografie), které by pak mohly být studovány, rozebírány a následně využívány ke hledání možných vylepšení. Krom toho tyto materiály mohou sloužit i k propagaci jednotky.
- ◆ Členové jednotky se účastní pouze soutěží v požárním útoku

3.6. Průzkum spokojenosti se současným stavem odborné přípravy

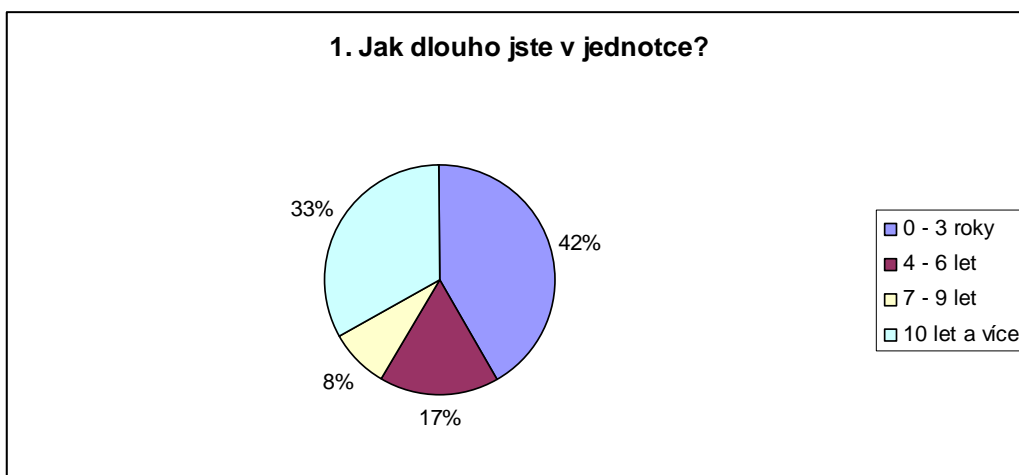
V rámci této bakalářské práce jsem provedl i dotazníkový průzkum. Cílem tohoto průzkumu bylo zjistit spokojenost členů jednotky se současným způsobem a formou realizace odborné přípravy. Celý dotazník je k nahlédnutí v příloze č. 1 této bakalářské práce

Dotazníky respondenti obdrželi v papírové podobě, pro zaručení naprosté anonymity jsem respondentům poskytnul i možnost vyplnit dotazník pomocí internetu. Většina respondentů dala přednost druhé variantě.

Průzkumu se účastnilo dvanáct členů z celkových patnácti možných, návratnost dotazníku tedy dosáhla 80%. Návratnost dotazníku mě osobně docela zklamala, čekal jsem vyšší míru návratnosti. Problémy mi působilo poměrně časté nesprávné či neúplné vyplnění. Nejčastěji se tyto problémy týkaly otázek číslo 3 (měla být přeskočena, pokud respondent odpověděl v předchozí otázce odpovědí Ano) a otázky 6 (podobný případ jako u otázky 3).

Otázky dotazníku byly následující:

1. otázka: Jak dlouho jste v jednotce?

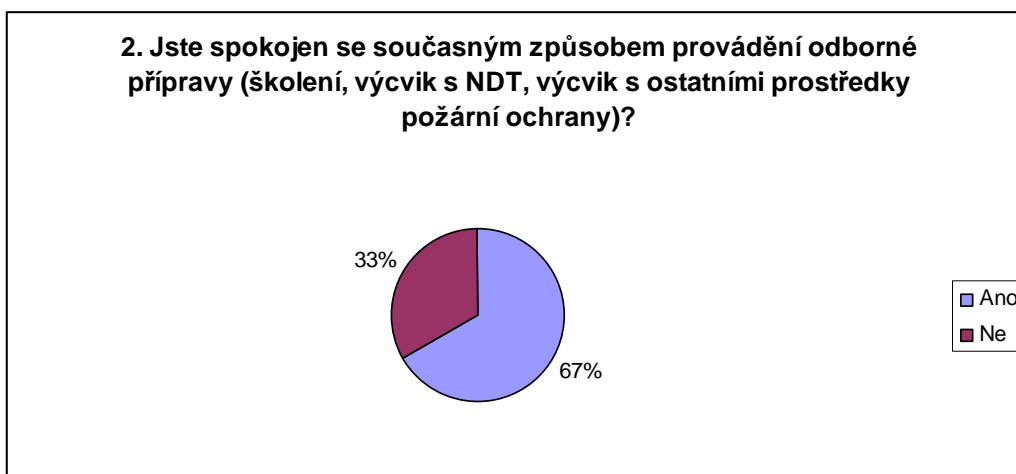


Graf 1 Vyjádření odpovědí na 1. otázku průzkumu

Tato otázka je důležitá pro sekundární vyhodnocování dat, krom toho nám poskytne i přehled o struktuře respondentů. Jak je patrné z grafu, v průzkumu je nejvíce zastoupena skupina „nováčků“, kteří v jednotce slouží 0 – 3 roky (5 členů). Druhou nejvíce početnou skupinou jsou hasiči, kteří jsou členy jednotky 10 a více let (4 členové). Jeden respondent slouží v jednotce 7 – 9 let a dva respondenti 4 – 6 let. Mě osobně překvapil nízký počet respondentů s odslouženou dobou od 4 do 9ti let. Při studiu interních dokumentů, jsem ale zjistil, že účast respondentů v obou kategoriích dohromady dosáhla 75%.

2. otázka: Jste spokojen se současným způsobem provádění odborné přípravy (školení, výcvik s NDT, výcvik s ostatními prostředky požární ochrany)?

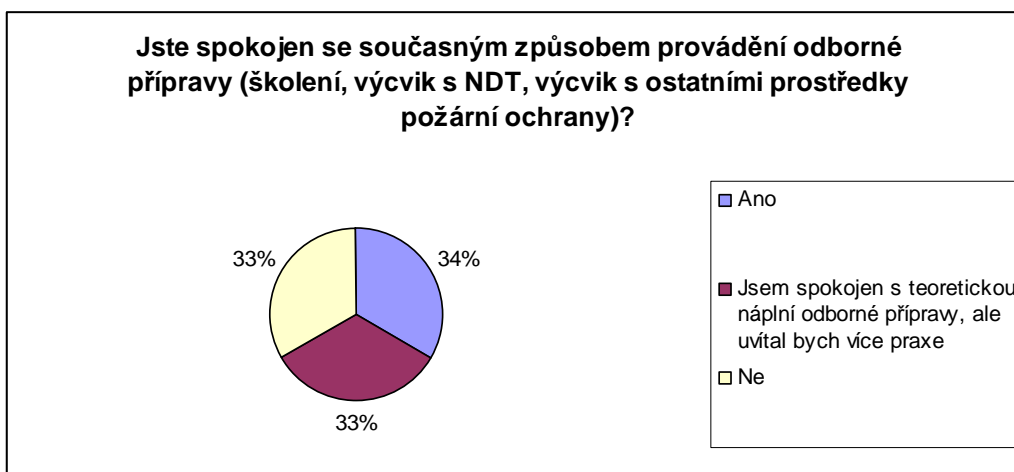
U této otázky jsem očekával, že většina členů jednotky nebude spokojena se současným způsobem provádění odborné přípravy.



Graf 2 Vyjádření odpovědí na druhou otázku průzkumu

Bylo pro mě překvapením, když po vyhodnocení průzkumu byla má hypotéza vyvrácena. Vysvětlení mi poskytla 3. otázka tohoto dotazníkového průzkumu. 67% hasičů, kteří na tuto otázku (druhou otázku) odpovědělo, že jsou spokojeni s průběhem odborné přípravy v jednotce, mělo 3. otázku přeskočit. Přesně polovina z těchto hasičů (čtyři hasiči z osmi) v ní ale poznačila, že by uvítali i praktický výcvik daných témat. Vzhledem k množství odpovědí, jsem nemohl tuto skutečnost opomenout.

Dovolil jsem si tedy přidat navíc jednu variantu odpovědi, do které jsem zařadil všechny respondenty, kteří v následující otázce odpověděli, že by uvítali praktický výcvik. Respondenty jsem tudíž rozdělil do tří možných skupin: členy spokojené s dosavadním průběhem odborné přípravy, členy naopak nespokojené s dosavadním průběhem odborné přípravy, a členy spokojené s teoretickou náplní odborné přípravy, kteří by uvítali praktický výcvik daných témat.

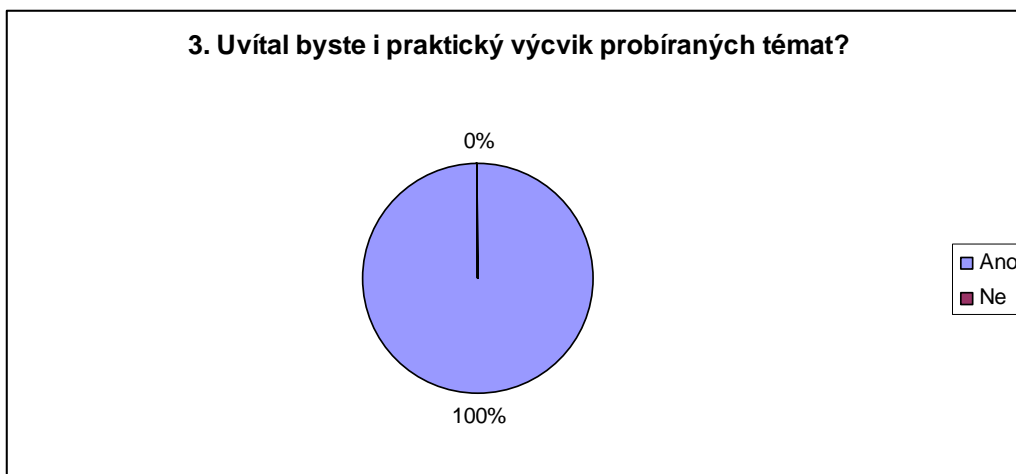


Graf 3 Upravené vyjádření odpovědí na druhou otázku průzkumu

Z tohoto grafu je patrné, že pouze jedna třetina členů jednotky je spokojena s průběhem realizace odborné přípravy. Zbývající dvě skupiny respondentů jsou nespokojeni se současným způsobem provádění odborné přípravy. Jedna třetina je spokojena s teoretickou náplní odborné přípravy, ale postrádá více praktické přípravy. A zbývající třetina respondentů tohoto průzkumu je celkově nespokojena s prováděním odborné přípravy.

3. otázka: Uvítal byste i praktický výcvik probíraných témat?

Očekával jsem, že všichni respondenti, kteří ve druhé otázce odpověděli, že nejsou spokojeni se současným průběhem odborné přípravy odpoví v této otázce ano, tzn. že by uvítali praktický výcvik.



Graf 4 Vyjádření odpovědí na čtvrtou otázku průzkumu

Tato skutečnost se mi potvrdila, 100% respondentů nespokojených s průběhem odborné přípravy odpovědělo, že by uvítalo praktický výcvik.

Jak jsem zmínil u předchozí podkapitoly, věnující se druhé otázce, neměli na tuto otázku odpovídat respondenti spokojení s průběhem odborné přípravy. K mému překvapení, však tuto otázku nepřeskakovali a odpovídali na ni. Přesně polovina respondentů, kteří měli tuto otázku přeskočit, na ni odpověděla, že by praktický výcvik uvítala. V případě, že by se jednalo o jednoho, či dva respondenty, bych tuto skutečnost ponechal bez povšimnutí, protože se jednalo o chybně vyplněnou otázku. Pokud bychom tuto skutečnost promítli do grafu, dostali bychom graf podobný grafu 3, s variací odpovědí Ano (4 respondenti), Ne (4 respondenti), Ano, uvítal bych více praktického výcviku (4 respondenti).

4. otázka: Připravujete se i fyzicky?

Touto otázkou jsem se snažil vysledovat, zda hasiči podstupují i určitou fyzickou přípravu. Předpokládám, že většina členů jednotky se fyzicky připravuje na výkon činnosti při zásahu.

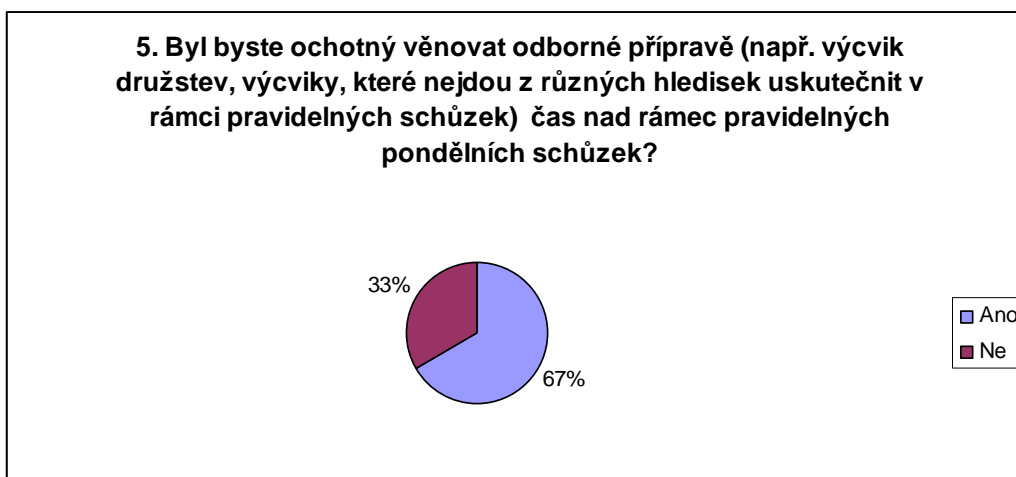


Graf 5 Vyjádření odpovědí na čtvrtou otázku průzkumu

Hasiči jsou povinni ze zákona dbát o svůj fyzický stav, vzhledem k tomu, že se v případě členů Jednotky sboru dobrovolných hasičů Štramberk, jedná o dobrovolnou činnost, je třeba brát udržování fyzické kondice trochu obecněji. Respondenti, kteří odpovídali, že o svou fyzickou kondici dbají, velmi často neuváděli jak. Proč tomu tak bylo, si mohu dovolit pouze spekulovat. Nejpravděpodobnější se mi jeví varianta, že si nebyli jisti, co vše se považuje za fyzickou přípravu. Myslím si, že u členů dobrovolných jednotek, lze za fyzickou přípravu považovat i fyzicky náročné zaměstnání, anebo i pravidelný výcvik s dýchací technikou. Proto mě překvapil výsledek této otázky, kde jsem čekal mnohem vyšší počet respondentů, dbajících o svou fyzickou připravenost na náročné úkoly.

5. otázka: Byl byste ochotný věnovat odborné přípravě (např. výcvik družstev, výcviky, které nejdou z různých hledisek uskutečnit v rámci pravidelných schůzek) čas nad rámec pravidelných pondělních schůzek?

Jak vyplývá z otázky, podstatou bylo zjištění, zda jsou členové ochotni podílet se na výcviku i mimo pravidelné schůzky. Předpokládal jsem, členové budou ochotni věnovat čas praktické přípravy i nad rámec svých současných povinností.



Graf 6 Vyjádření odpovědí na pátou otázku průzkumu

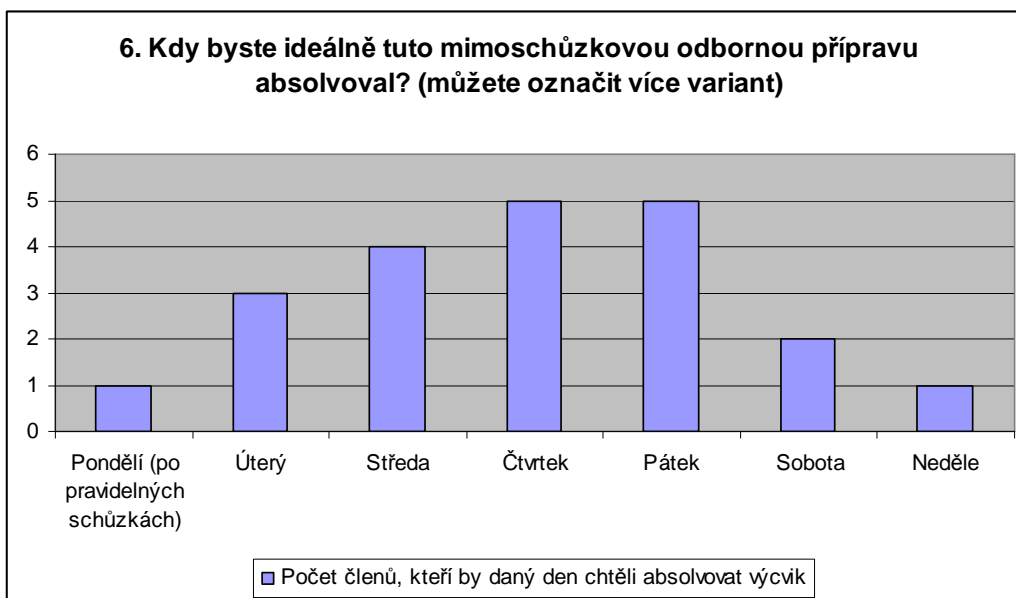
Po zpracování výsledků jsem se utvrdil v přesvědčení, že dvě třetiny členů jednotky má zájem o praktický výcvik a je mu ochotna věnovat i okamžiky svého soukromého volna. Krom toho jsem se zbavil obav, že při zpracovávání druhé otázky jsem se přiklonil k pro mě příznivější variantě, potvrzující mou hypotézu, že v rámci odborné přípravy probíhá málo praktických výcviků.

6. Otázka: Kdy byste ideálně tuto mimoschůzkovou odbornou přípravu absolvoval? (můžete označit více variant)

Smyslem této otázky bylo najít nejvhodnější termín pro organizování a plánování výcviku. Většinou se jedná pouze o orientační údaje, vzhledem

k tomu, že část členské základny jednotky pracuje v provozech se směnným systémem. Ve výsledku bude opravdu záležet na tom, jaká komu padne směna. Je však třeba zmínit, že pro výcvik v družstvech, není třeba celá jednotka, stačí pouze její část.

V grafu jsou zahrnuty pouze odpovědi členů ochotných obětovat odborné přípravě čas i mimi pravidelné pondělní schůzky.



Graf 7 Vyjádření odpovědí na šestou otázku průzkumu

Z grafu je patrné, že praktické výcviky (anebo veškerou mimoschůzkovou činnost) by bylo vhodné organizovat ve čtvrtky, anebo pátky. V úvahu by eventuálně mohla připadat ještě středa.

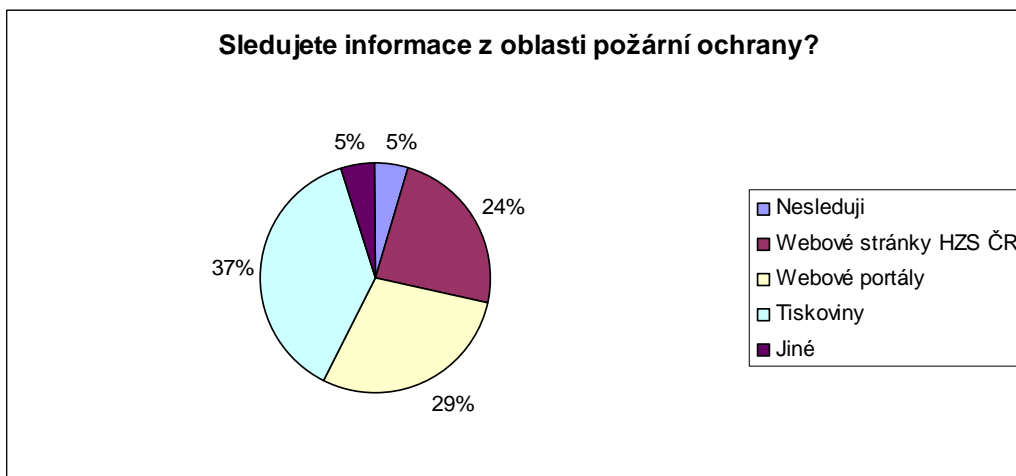
7. otázka: Napadá Vás námět na provedení taktického cvičení? (včetně jeho zaměření a umístění)?

Vzhledem k tomu, že příprava taktického cvičení je náročná, jsem chtěl využít tohoto dotazníku jako zdroje nápadů k vytvoření taktického cvičení. Nejčastěji byly v odpovědích respondentů zastoupeny požáry se zaměřením na záchranu osob, zvířat a majetku a na pohyb v neznámém prostoru. Dále je třeba zmínit i požár chaty s následnou možností rozšíření na lesní a polní porost s

popáleninami majitele nemovitosti, anebo záchranu osob z výšky anebo hloubky. V tomto případě se jednalo o druhou variantu, a jednalo by se o záchranu osoby, ze stráně pod zříceninou hradu Trúba.

8. otázka: Sledujete informace z oblasti požární ochrany? (můžete označit více variant)

Mým cílem bylo zjistit, z jakých informačních zdrojů čerpají informace členové jednotky. Případně jak moc využívají možnosti prolistovat si a přečíst časopisy a tištěné materiály které, jsou k dispozici v šatně jednotky.



Graf 8 Vyjádření odpovědí na osmou otázku průzkumu

Z grafu je patrné, že pouze jedna osoba nesleduje žádné informace z oblasti požární ochrany. Naproti tomu, nejrozšířenější formou sledování aktualit a informací jsou tiskoviny následované webovými portály s hasičskou a záchranářskou tematikou.

4. Návrh plánu vzdělávání a školení JSDH Štramberk

V této kapitole představím návrhy, které dle mého názoru povedou ke zlepšení provádění odborné přípravy v Jednotce sboru dobrovolných hasičů obce Štramberk. Další podkapitolu bude tvořit samotný návrh plánu odborné přípravy, po které bude následovat Návrh plánu taktického cvičení.

4.1. Návrhy a doporučení, které by vedly k vylepšení způsobu a formy vzdělávání v JSDH Štramberk

K urychlení adaptace nových členů jednotky bych doporučoval každému novému členovi určení jednoho mentora. Nejvhodnějšími mentory by byli velitelé družstev, protože disponují potřebnými znalostmi, jsou seznámeni s normami znalostí a díky účastem na cyklických školeních velitelů družstev si udržují aktuální informace z oblasti požární ochrany. Na adaptaci nových členů by se měl také významnou měrou podílet technik jednotky. Hlavně co týče uložení těchto prostředků požární ochrany na mobilní požární technice, možnostmi jejího využití a takticko – technické parametry daných prostředků. Tito mentoři by měli stanovený povinný rozsah základní odborné přípravy, který by měli dodržet. Rychlost provádění této odborné přípravy by si měl určit nový člen jednotky, měl by přitom však myslet na skutečnost, že zkoušku ze základní odborné přípravy musí vykonat nejpozději do jednoho roku od nastoupení k jednotce.

V rámci zkvalitnění odborné přípravy bych doporučil vykonávání praktické odborné přípravy alespoň jednou za dva měsíce, ideálním řešením by bylo praktické cvičení každý měsíc. A realizace taktického cvičení častěji než je požadované minimum (jedno taktické cvičení za rok). Doporučoval bych zorganizovat minimálně dvě taktická cvičení za rok, která by byla zaměřena na rozdílný typ události. Přínosem by bylo zautomatizování činnosti jednotky na místě zásahu, a hlavně zisk určitých praktických zkušeností nových členů jednotky, nebo členů jednotky s nižším počtem výjezdů. Další přínos by představovalo zkrácení času nutného na přípravu jednotky k zásahu, po přijetí na místo události. Tyto praktické výcviky by měly být organizovány v rámci

pravidelných odborných schůzek, anebo ve čtvrtek, pátek, či ve středu, jak vyplynulo z uskutečněného dotazníkového šetření.

Hasiči jsou podrobováni ověřování odborné způsobilosti, ale neověřuje se způsob ani forma provádění odborné přípravy z pohledů hasičů. Zpravidla zde není ani možnost prodiskutovat postupy, které daná osoba učinila při zásahu (u zásahu na to není čas, anebo to není vhodné, později se na to zapomíná). K odstranění tohoto nedostatku bych doporučil na konci roku členům jednotky rozdat dotazník, který by hodnotil průběh a formu odborné přípravy za uplynulý rok. Vhodné by bylo i využití 360° zpětné vazby. Vzhledem k tomu, že využívání této metody při každém výcviku by bylo pracné, bylo by vhodné ji aplikovat pouze po taktických cvičeních. A to bezprostředně po ukončení cvičení a návratu jednotky na zbrojnici, aby členové jednotky měli v živé paměti chování a konání svých kolegů. Přínosem pro členy jednotky by bylo zjištění reakce na své jednání ze strany svých kolegů z jednotky. Vzhledem k tomu, že se jedná o anonymní hodnocení, každý se o sobě dozví něco, co by mu dané osoby běžně neřekly.

Kondičních jízd požární techniky bych využíval tak, aby krom procvičení řidičů – strojníků, docházelo i k dalšímu využití této jízdy a zvýšení efektivity pravidelné odborné přípravy. Mohlo by jít například o focení techniky, s dokumentováním rozložením věcných prostředků požární ochrany na technice, nebo bojová rozvinutí, případně zkoušky sání požárních čerpadel, zkouškami agregátů v podmínkách blízkým podmínkám zásahu.

Během odborné přípravy by mělo docházet k fotografování a pořizování videí členů jednotky „v akci“. Tyto materiály by následně mohly být zkoumány a využity k hledání možných chyb a lepších postupů. Pokud to situace umožní, bylo by vhodné podobným způsobem dokumentovat chování hasičů i na místě zásahu.

Členové jednotky by se krom účasti soutěží v požárním útoku mohli zúčastnit i soutěží, se zásahovou tematikou. Nemuselo by se jednat např. o fyzicky náročné soutěže TFA, ale vhodná by byla účast na soutěži typu Rallye

Albrechtice, kde si účastníci mohou vyzkoušet různé typy záchranných a hasičských činností, všedních i nevšedních, a která zároveň nabízí možnost srovnání s ostatními jednotkami.

Dále bych doporučil úpravu vzoru plánu odborné přípravy potřebám jednotky. V tomto vzoru postrádám například naplánování odborné přípravy pro práce ve výškách a nad volnou hloubkou nebo řízení dopravy na pozemních komunikacích. Kromě rozšíření plánu odborné přípravy o některá témata, jsem se rozhodl změnit pořadí probírání jednotlivých témat.

4.2. *Návrh plánu vzdělávání a školení JSDH Štramberk pro rok 2010*

Přestože je již skoro půlka roku 2010 je za námi, doporučuji současný plán kombinovat se mnou navrženým plánem. Od příštího roku by se tento plán mohl využít v plném rozsahu, za podmínky, že budou aktualizována povinná témata odborné přípravy, které jsou v tomto plánu vyznačeny tučným písmem. Tyto témata budou známa v druhé polovině roku 2010. Ve čtvrté podkapitole se zabývám formou hodnocení odborné přípravy a v poslední kapitole určuji ekonomické dopady navrhovaných změn.

Návrh plánu pravidelné odborné přípravy

Leden

Všichni členové: **Seznámení s „Řádem výkonu služby v jednotkách PO**

Bojový řád JPO ML / N 1 - 8

Bojový řád JPO ML / O 1 – 7

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Průzkum a záchrana osob za užití IDP

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Únor

Všichni členové: **Nastupování do vozidla při výjezdu jednotky PO a připojování přívěsů**

Vystupování z vozidla

Bojový řád JPO ML / P 1 - 10

Bojový řád JPO ML / N 9 – 16

Základy poskytnutí předlékařské pomoci

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Základy poskytnutí předlékařské první pomoci

Strojníci: **Zásady bezpečné a defenzivní jízdy pro jízdu vozidlem uplatňujícím právo přednostní jízdy**

Zásady defenzivní jízdy (Program snižování dopravní nehodovosti u řidičů – záchranářů HZS ČR, č.j.: PO-2437/IZS-2001)

Kondiční jízdy s MPT

Zkoušky agregátů

Velitelé: **Nařízení evropského parlamentu a rady (es) č. 1907/2006 ze dne 18. prosince 2006 o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek (REACH)**
Bojový řád JPO ML / O 10

Březen

Všichni členové: **Požárně bezpečnostní zařízení druhy a funkce – vzájemná součinnost**

Komunikace v jednotce PO

Bojový řád JPO ML / P 11 - 18

Bojový řád JPO ML / N 17 – 22

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Chlazení prostoru 3D vodní mlhou

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Zásady bezpečné a defenzivní jízdy pro jízdu vozidlem uplatňujícím právo přednostní jízdy

Zásady defenzivní jízdy (Program snižování dopravní nehodovosti u řidičů – záchranářů HZS ČR, č.j.: PO-2437/IZS-2001)

Velitelé:

Seznámení s „Metodikou zřizování dobrovolných jednotek PO“

Možné způsoby spojení a komunikace

Bojový řád JPO ML / Ř 1,2,4 - 6,12

Duben

Všichni členové:

Statistika „zásahů“ a její rozbor

Pronikání do objektu (násilný vstup)

Bojový řád JPO ML / P 19 – 28

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Lesní požár s použitím IDP

Strojníci:

Kondiční jízdy s MPT

Kontrola provozuschopnosti VPPO

Taktické a bezpečnostní zásady pro umísťování MPT na

místě

zásahu

Květen

Všichni členové:

Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb

Pravidla komunikace a signály

Požární taktika

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Bojové rozvinutí družstva 1 + 3

Strojníci:

Kondiční jízdy s MPT

Zkoušky agregátů

Červen

Všichni členové:

Nařízení vlády 91/2010 o podmínkách požární bezpečnosti při provozu komínů, kouřovodů a spotřebičů paliv

Dopravní a útočná hadicová vedení

Bojový řád JPO ML / D 1, 4

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Bojové rozvinutí družstva 1 + 5

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Červenec

Všichni členové: Bojový řád JPO ML / L 1, 2, 5, 15

Bojový řád JPO ML / P29 - 37

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Fyzický příprava s použitím IDP, Pravidla komunikace a signály při činnosti hasičů

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Srpen

Všichni členové: Cvičební řád JPO ML / ČETA 1

Bojový řád JPO ML / P 38 - 45

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Dálková doprava vody

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Zkoušky agregátů

Září

Všichni členové: **Zásady chování v prostoru kontaminovaném nebezpečnými látkami**

Cvičební řád ML / DR3 11, 12, 15, 16

Kontrola uložení VPPO na MPT

Praktický výcvik – Výstup na žebřík a vytvoření vodního proudu

Strojníci: Kondiční jízdy s MPT

Velitelé: **Obecné zásady a postupy při zásazích prováděných JSDH obce**
Normy znalostí hasičů

Říjen

- Všichni členové:* **Ošetřování osobních ochranných prostředků**
Úkoly jednotek PO na úseku ochrany obyvatelstva a civilní ochrany
Opakování a doškolování probraných témat
Kontrola uložení VPPO na MPT
Praktický výcvik – Fyzická příprava s IDP
- Strojníci:* Kondiční jízdy s MPT

Listopad

- Všichni členové:* Cvičební řád ML / VÝŠ 1 – 6
Praktický výcvik – Práce ve výškách a nad volnou hloubkou
Kontrola uložení VPPO na MPT
- Strojníci:* Kondiční jízdy s MPT
Zkoušky agregátů

Prosinec

- Všichni členové:* Ověřování odborné způsobilosti
Kontrola uložení VPPO na MPT
- Strojníci:* Kondiční jízdy s MPT

Jako nejvhodnější metoda hromadného teoretického výcviku se mi jeví metoda off-the-job přednáška s diskuzí. Při individuálním teoretickém výcviku připadá v úvahu využití metody samořízené učení na pracovišti.

Při praktickém výcviku se dle druhu školení uplatní nejlépe metody: instruktáž při výkonu práce, asistování a rotace práce.

Návrh plánu základní odborné přípravy

- Právní normy související s PO – 1 hodinu
Bezpečnost práce u zásahu – 3 hodiny

Zdravotní příprava – 16h, kurz na UHŠ Janské Koupele

Požárně technické charakteristiky a technicko bezpečnostní parametry

látek 2 hodiny

Činnost a taktické postupy při zásahu – 2 hodiny

Kurz nositelů dýchací techniky – 16 hodin, Kurz HZS MSK ÚO NJ

Každému novému členu by měl být přidělen mentor. Vzdělávání by pak probíhalo na základě dohody, mezi nováčkem a tímto mentorem. V případě, že by se členy jednotky stalo více lidí najednou, může být více nováčkům, přidělen pouze jeden mentor.

4.3. *Návrh taktického cvičení na požár rekreační chaty ve Štramberku*

Cílem cvičení je:

- ♦ Ověření dostupnosti místa požární technikou.
- ♦ Transport zraněné osoby, a následné poskytnutí zdravotní pomoci.
- ♦ Stanovení správného postupu zásahu

Místo cvičení: nejvzdálenější rekreační chata ve Štramberku v ulici Kopec (směrem na Závišice).

Datum: určí velitel jednotky

Cvičení se zúčastní JSDH Štramberk JPO II/1 s technikou

- | | |
|--------------|-----|
| ♦ CAS32 T138 | 1+3 |
| ♦ CAS8 A31 | 1+2 |

Výchozí situace: Na KOPIS Jih je nahlášen požár rekreační chaty v ulici Na Kopci (nejvzdálenější chata směrem na Závišice). Majitel nemovitosti nechal v objektu svíčku bez dozoru, následně došlo k jejímu převrácení a vzplanutí okolního materiálu.

Všeobecná situace: Místo události se nachází ve špatně dostupné oblasti pro MPT, která neprojde přes nejužší místo na příjezdové cestě. V blízkosti chaty se nachází lesní porost.

Zvláštní situace: Před příjezdem hasičů se majitel chaty snažil uhasit požár svépomocí. Při této činnosti utrpěl popáleniny horních končetin a nadýchal se zplodin hoření. Hrozí rozšíření požáru i na stromy v okolí chaty.

Průběh cvičení: Hasiči z CAS8 po příjezdu na místo události odvedou poraněného majitele do bezpečí, kde mu poskytnou nezbytnou lékařskou pomoc. Poté natáhnou dopravní a útočné vedení, aby zabránili dalšímu šíření požáru. CAS32 se pokusí dostat k místu události od Bílé Hory, tak aby byla co nejbližší hořícímu objektu. Následně se zahájí zásah směřující k lokalizaci požáru.

4.4. *Ověření odborné způsobilosti*

Pravidelná odborná příprava

Praktické dovednosti hasičů by měly být sledovány a vyhodnocovány v průběhu praktické části pravidelné odborné přípravy. Kromě výkonu těchto činností je pak třeba hodnotit jejich činnost i v průběhu taktických a prověřovacích cvičení.

K ověření teoretických znalostí by mělo dojít po probrání, zopakování a doškolení jednotlivých témat této přípravy. Dle navrhovaného plánu pravidelné odborné přípravy by k tomuto ověření odborné způsobilosti došlo v prosinci daného roku. Nejvhodnější variantu představuje forma testu, písemky nebo kombinací těchto metod, kvůli nutné archivaci výsledků ověření této odborné přípravy. Z tohoto důvodu se nehodí ústní forma ověření znalostí.

Základní odborná příprava

K ověření znalostí získaných v průběhu základní odborné přípravy by měl postačit test, písemka nebo kombinace obou metod.

4.5. *Ekonomické aspekty navrhovaných změn*

Navrhované změny přinášejí zvýšení nákladů na odbornou přípravu. V případě praktických výcviků se jedná především o náklady na pohonné hmoty mobilní požární techniky, v případech, kdy místa cvičení jsou dále než pět kilometrů od hasičské zbrojnice (dojde k překročení požadavku nutné kondiční jízdy s danou požární technikou). Ke zvýšení nákladů spojených s praktickým výcvikem, by nedošlo pouze v ideálních případech. Vzhledem k nemožnosti určit dopředu místa výcviku, jsou tyto náklady dopředu obtížně určitelné.

Dalším zvýšením nákladů představuje kurz Základních zdravotnických znalostí pro členy JSDH, organizovaný UHŠ Janské koupele. Cena tohoto kurzu v současné době dosahuje pro JSDHO 1403,- Kč na jednoho účastníka. Tyto náklady se projeví pouze v případě přijetí nového člena do jednotky.

Přínosy tohoto plánu jsou hlavně nehmotné a tudíž, složitě kvantifikovatelné. Největší nehmotné přínosy tohoto plánu vzdělávání a školení představují: podpora sebranosti družstev při plnění činností na místě zásahu, hasiči budou znát postupy při zásahu i z praktické stránky a budou vědět, co můžou jeden od druhého očekávat a co je očekáváno od nich, odbornější pomoc občanům.

5. Závěr

Během této práce jsem se věnoval zpracování plánu vzdělávání a školení dobrovolné jednotky požární ochrany. V teoretické části jsem se zabýval teorií vzdělávání a rozvoje pracovníků, tyto poznatky jsem využil v praktické části, která se týkala zpracování ročního plánu odborné přípravy Jednotky sboru dobrovolných hasičů Štramberk.

V praktické části jsem identifikoval potřebnou kvalifikaci hasičů zařazených do funkce u této jednotky požární ochrany. A zhodnotil, zda všichni hasiči splňují tyto požadavky. Následně jsem se zabýval naplánováním Pravidelné odborné přípravy a obsahem Základní odborné přípravy. Cílem této přípravy je získání znalostí, které jsou specifikovány v Normách znalostí. Při základní odborné přípravě získává nový člen jednotky nezbytné znalosti pro výkon činnosti v jednotce na pozici hasič.

Informace o způsobu provádění odborné přípravy této jednotky jsem sbíral dlouhodobou praxí v prostředí jednotky. K přesnějšímu vytvoření plánu Pravidelné odborné přípravy jsem vytvořil dotazník, který se týkal spokojenosti členů jednotky se současným způsobem provádění této odborné přípravy. Dalším cílem dotazníku, bylo zjištění informací od hasičů jednotky o tom, zda by uvítali praktické výcviky organizované v rámci pravidelných schůzek i mimo ně.

Takto získané informace mi potvrdily můj předpoklad, že většina členů jednotky by uvítala praktický výcvik probíraných témat. Myslím si, že v rámci možností se mi podařilo splnit cíl této práce, navrhnout plán odborné přípravy a taková opatření, která by všechny zjištěné nedostatky odstraňovaly. Dalším přínosem tohoto plánu by mělo být zlepšení spolupráce jednotlivých členů při zásazích a vyjasnění si očekávání jednotlivých členů už při výcviku.

Seznam použité literatury

Knihy:

- [1] ARMSTRONG, Michael; *Řízení lidských zdrojů*. Přel. Josef Koubek. 8.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka; *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
- [3] BUCKLEY, Roger; CAPLE, Jim; *Trénink a školení*. Přel. V. Jungmann. 1. vyd. Praha: Computer press, 2004, 288 s. ISBN 80-251-0358-7.
- [4] DĚDINA, J.; ODCHÁZEL, J.; *Management a moderní organizování firmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 324 s. ISBN 978-80-247-2149-1.
- [5] HRONÍK, František; *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [6] JIRÁSEK, J. A.; *Agenda příštích let*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2006. 188 s. ISBN 80-86946-04-5.
- [7] KASPER, Helmut; MAYRHOFER, Wolfgang; *Personální management Řízení Organizace*. Praha: Linde, 2005, 592 s. ISBN 80-86131-57-2
- [8] KOLMAN, Luděk; *Výcvik zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Linde, 2005, 107 s. ISBN 80-86131-62-9.
- [9] KOUBEK, Josef; *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001, 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [10] KUBEŠ, Marián; ŠEBESTOVÁ, Ľubica; *360 stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*. Přel. A. Petrání. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 147 s. ISBN 978-80-247-2314-3.
- [11] KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta; VODÁK, Jozef; *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Přel. E. Krtíčková. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7

- [12] PITRA, Z.; *Základy managementu*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 349 s. ISBN 978-80-86946-33-7.
- [13] THOMSON, Rosemary; Řízení lidí. Přel. J. Koubek. Praha: ASPI, 2007, 249 s. ISBN 978-80-7357-267-9
- [14] THORNE, Kaye; PELLANT, Andy; *Rozvíjíme a motivujeme zaměstnance : výběr, trénink a podpora rozvoje nejlepších*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, 142 s. ISBN 978-80-251-1689-0.
- [15] ULRICH, Dave; *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Přel. Josef Koubek. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2009, 266 s. ISBN 978-80-247-3058-5.
- [16] VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ Michaela; *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [17] VODÁK, J.; *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7.
- [18] Vyhláška č. 247 / 2001 Sb. o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany ve znění vyhlášky č. 226 / 2005 Sb.
- [19] WALKER, Alfred J.; *Moderní personální management : nejnovější trendy a technologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003, 253 s. ISBN 80-247-0449-8
- [20] Zákon č. 133/1985 Sb. ze dne 15.12.1985 o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.
- [21] Interní dokumentace Jednotky sboru dobrovolných hasičů Štramberk.

Internetové zdroje:

- [22] Bojový řád jednotek požární ochrany [online]. [cit. 2010-3-19].
Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/bojovy-rad-jednotek-pozarni-ochrany-v-dokumentech-491249.aspx>>
- [23] Cvičební řád jednotek požární ochrany [online]. [cit. 2010-3-21].
Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/cvicebni-rad-jednotek-pozarni-ochrany-v-dokumentech.aspx>>

- [24] Efektivní výuka začíná a končí auditem. [online]. 2010 [cit. 2009-2-9]. Dostupný z WWW: <http://managerweb.ihned.cz/2-40311420-T04100_d-72>
- [25] KALETA, Martin. Jak investovat do rozvoje zaměstnanců. [online]. 2010 [cit. 2010-2-11]. Dostupný z WWW: <[http://modernizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article\[id\]=40244930](http://modernizeni.ihned.cz/index.php?p=600000_d&&article[id]=40244930)>
- [26] Konspekty odborné přípravy I [online]. [cit. 2010-3-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/konspekty-odborne-pripravy-i.aspx>>
- [27] Konspekty odborné přípravy II [online]. [cit. 2010-3-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/konspekty-odborne-pripravy-ii.aspx>>
- [28] Metodika zřizování dobrovolných jednotek hasičských sborů obcí [online]. [cit. 2010-3-8]. Dostupné z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/metodika-zrizovani-jsdho.aspx>>
- [29] NÁHLOVSKÝ, Pavel. Jak měřit efektivitu firemního vzdělávání? [online]. 2007 [cit. 2009-12-14]. Dostupný z WWW: <http://modernizeni.ihned.cz/c4-10000605-21581780-600000_d-jak-merit-efektivitu-firemniho-vzdelavani>
- [30] Normy znalostí pro funkci hasič, hasič technik chemické služby, strojník, velitel družstva. [online]. [cit. 2010-3-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/soubor/pokyn-50-2009-z-1-12-doc.aspx>>
- [31] Odborná příprava a odborná způsobilost členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků. [online]. [cit. 2010-4-2]. Dostupný z WWW: <http://www.hasicinj.cz/pravni_predpisy/zakon/03.pdf>
- [32] Řád výkonu služby [online]. [cit. 2010-3-2]. Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/clanek/rad-vykonu-sluzby-v-jednotkach-hzs-podniku-sdh-obci-a-sdhpodniku.aspx>>
- [33] Učební osnovy kurzu NDT-16 nositelů dýchací techniky [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:

- <<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#NDT-16>>
- [34] Učební osnovy kurzu S-16 příprava k prodloužení platnosti odborné způsobilosti strojníků jednotek SDH obcí kategorie JPO II a JPO III [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:
<<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#S-8>>
- [35] Učební osnovy kurzu S-40 strojníků jednotek SDH obcí [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:
<<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#S-40>>
- [36] Učební osnovy kurzu TCH-16 technik dobrovolné jednotky PO. [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:
<<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#TCH-16>>
- [37] Učební osnovy kurzu V-16 velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:
<<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#V-40>>
- [38] Učební osnovy kurzu V-16 příprava k prodloužení platnosti odborné způsobilosti velitelů družstev a velitelů jednotek SDH obcí kategorie JPO II a JPO III [online]. [cit. 2009-12-2]. Dostupný z WWW:
<<http://www.hzscr.cz/clanek/ucebni-osnovy-kurzu-urcenych-pro-jednotky-sdh-obci-a-jednotky-sdh-podniku.aspx#V-16>>
- [39] WAIN, Daniel. Grow your own. People Management, str. 15 [online]. [cit. 2010-2-7]. Dostupný z WWW:
<[http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?=600000_d&&article\[id\]=40244980](http://modernirizeni.ihned.cz/index.php?=600000_d&&article[id]=40244980)>

6. Seznam zkratek a symbolů

CAS 8 A31 – Cisternová automobilová stříkačka s čerpadlem o výkonu 800 l/min na podvozku Avia A31.

CAS 32 T138 – Cisternová automobilová stříkačka s čerpadlem o výkonu 3200 l/min na podvozku Tatra 138.

HZS MSK ÚO NJ – Hasičský záchranný sbor Moravskoslezského kraje územní odbor Nový Jičín.

IDP – Izolační dýchací přístroj.

JPO – Jednotka požární ochrany.

JPO II/1 – Jednotka požární ochrany, zajišťující výjezd družstva minimálně o zmenšeném početním stavu do pěti minut od vyhlášení poplachu.

JPO II/2 – Jednotka požární ochrany, zajišťující výjezd dvou družstev minimálně o zmenšeném početním stavu do pěti minut od vyhlášení poplachu.

JSDHO – Jednotka sboru dobrovolných hasičů obce.

KOPIS – Krajské operační středisko.

MPT – Mobilní požární technika.

POP – Pravidelná odborná příprava.

UHŠ – Ústřední hasičská škola.

VPPO – Věcné prostředky požární ochrany.

ZOP – Základní odborná příprava.

7. Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

8. Seznam obrázků

Obrázek 1 Kvintet vzdělávání.....	8
Obrázek 2 Znáznornění systematického vzdělávání pracovníků.....	10

9. Seznam tabulek

Tabulka 1 Početní stavy členů Jednotky sboru dobrovolných hasičů Štramberk..... 33

10. Seznam grafů

Graf 1 Vyjádření odpovědí na první otázku průzkumu	36
Graf 2 Vyjádření odpovědí na druhou otázku průzkumu	37
Graf 3 Upravené vyjádření odpovědí na druhou otázku průzkumu	38
Graf 4 Vyjádření odpovědí na čtvrtou otázku průzkumu	39
Graf 5 Vyjádření odpovědí na čtvrtou otázku průzkumu	40
Graf 6 Vyjádření odpovědí na pátou otázku průzkumu	41
Graf 7 Vyjádření odpovědí na šestou otázku průzkumu	42
Graf 8 Vyjádření odpovědí na osmou otázku průzkumu	43

11. Seznam příloh

Příloha č. 1.....	Dotazník
Příloha č. 2.....	Normy znalostí
Příloha č. 3.....	Vzor plánu odborné přípravy
Příloha č. 4.....	Záznam o provedení odborné přípravy
Příloha č. 5.....	Protokol z vyhodnocení odborné přípravy členů JSDH za výcvikový rok

Dotazník

Dobrý den, rád bych vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit pro vypracování mé bakalářské práce. Zabývám se zpracováním plánu odborné přípravy naší jednotky požární ochrany. Dotazník je anonymní a jeho vyhodnocení bude k nahlédnutí na nástěnce v šatně naší zbrojnice. Děkuji

1. Jak dlouho jste v jednotce?

- ☐ 0 – 3 roky
☐ 4 – 6 let
☐ 7 – 9 let
☐ 10 let a více

2. Jste spokojen se současným způsobem provádění odborné přípravy (školení, výcvik s NDT, výcvik s ostatními prostředky požární ochrany)?

- ☐ Ano (pokračujte otázkou č.4)
☐ Ne

3. Se současným způsobem odborné přípravy nejsem spokojen, protože.....

.....

4. Sledujete informace z oblasti požární ochrany? (můžete více)

- ☐ Nesleduji
☐ Cvičební a Bojový řád, Tématické listy, atp.
☐ Webové stránky HZS ČR
☐ Tématické webové portály
☐ Tiskoviny
☐ Jiné:.....

5. Uvítal byste i praktický výcvik probíraných témat?

- ☐ Ano
☐ Ne

6. Připravujete se i fyzicky?

- ☐ Ano, má příprava spočívá v

☐ Ne

7. Byl byste ochotný věnovat odborné přípravě (např. výcvik družstev, výcviky, které nejdou z různých hledisek uskutečnit v rámci pravidelných schůzek) čas nad rámec pravidelných schůzek?

- ☐ Ano

☐ Ne (pokračujte otázkou č. 7)

8. Kdy byste ideálně tuto nadrámcovou odbornou přípravu absolvoval? (můžete více)

☐ Pondělí (po pravidelných schůzkách)
☐ Úterý
☐ Středa
☐ Neděle

☐ Čtvrtek
☐ Pátek
☐ Sobota

9. Napadá Vás námět na provedení taktického cvičení (včetně jeho zaměření a umístění)

.....
.....
.....
.....
...

Děkuji za Váš čas.

NORMA ZNALOSTÍ PRO FUNKCI H A S I Č

1. Obecné požadavky na výkon práce

Úkoly stanovené jednotkám požární ochrany v § 70 zákona o PO upřesňují zejména vyhláška č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb. (dále jen „vyhláška o jednotkách PO“) a Bojový řád jednotek požární ochrany.

Hasič musí mít prokazatelně potřebné znalosti a dovednosti, aby mohl plnit standardní úkoly stanovené jednotkám PO a bezpečně zvládal typické činnosti výkonu služby hasiče samostatně i v družstvu.

Za standardní úkoly stanovené jednotkám PO se pro potřeby normy znalostí považuje zejména:

a) provádění zásahu za normální i ztížené situace podle příslušné dokumentace při požárech

- budov,
- skladů,
- výškových budov,
- polí a lesů,
- silničních dopravních vozidel,
- stavebních a speciálních strojů,
- dopravních prostředků,
- v tunelech,
- technologických zařízení,
- produktovodů,
- s přítomností nádob s hořlavými kapalinami a stlačenými plyny,
- s nebezpečím ionizujícího záření,
- s přítomností nebezpečných látek;

b) provádění záchranných prací při živelních pohromách a mimořádných událostech

ba) způsobených

- povodní a přívalovými dešti,
- větrem,
- sesuvem půdy,
- zřícením konstrukcí,
- havárií na vodovodním zařízení,
- havárií na produktovodu nebo jinou olejovou havárií,
- havárií s nebezpečím ionizujícího záření,
- havárií s únikem nebezpečných látek,
- havárií dopravního prostředku,

bb) vyžadujících

- záchranu, evakuaci či vyhledávání osob a zvířat,
- poskytnutí předlékařské pomoci,

- evakuaci majetku a cenných předmětů,
- práce na vodní hladině a ledu,
- práce ve výšce a nad volnou hloubkou,
- práce ve výšce na AŽ a AP,
- podporu letecké techniky,
- dálkovou dopravu vody,
- čerpání vody,
- technickou a technologickou pomoc,
- přetlakovou ventilaci a větrání.

2. Požadavky na znalosti a dovednosti hasiče

Skupina znalostí	Požadavky potřebných znalostí a dovedností
A Organizace požární ochrany	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se systémem řízení požární ochrany, • se základní dokumentací a evidencí, která je vedena a uložena u jednotky PO, • se základními povinnostmi fyzických a právnických osob na úseku požární ochrany, • se systémem IZS, krizového řízení a ochrany obyvatelstva, • s organizací jednotlivých služeb v požární ochraně. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizaci řízení své jednotky PO s vazbou na funkci hasič v době operačního i organizačního řízení, • předpisy mající vztah k funkci hasiče a operačnímu řízení, • práva a povinnosti hasiče, • ustanovení řádů služeb jednotek PO, která mají vazbu na práci ve funkci hasič.
B Bezpečnost práce	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • druhy, ochranné vlastnosti a funkce, místo uložení, správný postup použití, rozsah kontroly a ošetřování ochranných pracovních prostředků, • místo uložení ochranných prostředků na mobilní požární technice a způsob jejich zajištění proti samovolnému pohybu při jízdě, • rizika (očekávané zvláštnosti) při standardních zásazích u požárů, živelních ohromách <p>a jiných mimořádných událostech, pro které je jednotka PO předurčena. Je schopen, umí provádět činnosti hasiče, které jeho a zasahující tým proti rizikům chrání,</p> <ul style="list-style-type: none"> • barevné značení technických plynů a plynů pro zdravotní účely, skladovaných v nádobách a vedených v potrubí, • předepsaný způsob označování hlavních vypínačů a uzávěrů elektřiny, vody a plynu, • předepsaný způsob označování prostor, kde jsou umístěny tlakové nádoby, kde je nebezpečí úrazu elektrickým proudem, ionizujícím zářením nebo jiným nebezpečím,

	<ul style="list-style-type: none"> • předepsaný způsob označování dopravních prostředků dopravujících nebezpečný náklad, • postup pro vypínání el. proudu. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udržovat ochranné prostředky, které jsou v osobním užívání hasiče. Zná důvody pro vyřazení těchto prostředků z používání, • bezpečně nastoupit do požárního automobilu po vyhlášení požárního poplachu, zná bezpečnostní zásady pro osádku vozidla jedoucího k zásahu, zná způsob zajišťování a otevírání dveří požárních automobilů, v nichž se přepravuje a umí bezpečně z požárního automobilu v místě zásahu vystupovat, • správně a bezpečně používat cest k požárním automobilům na stanici, • použít signály minimálně stanovené Cvičebním řádem jednotek požární ochrany, • jistit sebe a tým ve výškách a nad volnou hloubku předepsaným způsobem, • provést sebezáchranu z výšky předepsaným způsobem v případě bezprostředního ohrožení.
C Požární prevence	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se základními úkoly státního požárního dozoru, • s dokumentací zdolávání požáru, • s rozdělením stavebních hmot a konstrukcí z hlediska požárně technických vlastností, • s požárně bezpečnostními zařízeními (např. EPS, SHZ, ZOTK). <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zařízení pro zásobování požární vodou (např. výtokové stojany, hydranty), • význam požárních úseků a uzávěrů, • význam vnějších a vnitřních zásahových cest, • druhy únikových cest, jejich značení a způsob jejich odvětrávání, • rozdíl mezi běžným, evakuačním a požárním výtahem a možnost jejich bezpečného použití při zásahu, • zásady ochrany stop a důkazů pro zjišťování příčin vzniku požárů.
D Požární taktika	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s dělením hořlavých látek a charakterem jejich nebezpečí, • s teorií hoření a hašení, • s obvyklou konstrukcí dveří a oken, mříží, rolet a zámků používaných v objektech. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chování požáru (podmínky rozvoje, cesty šíření, ...), • způsoby a metody zdolávání požárů, • principy hašení, • obvyklé způsoby kombinovaného hašení, • vlastnosti a možnosti použití standardně používaných hasebních látek (jednotkou PO, kde je zařazen), • povinnosti, úkoly a oprávnění hasiče v operačním řízení, • předurčený hasební obvod a je zde schopen navigovat jednotku PO, • jak pronikat do objektů a jednotlivých prostor stanoveným postupem,

	<ul style="list-style-type: none"> • způsoby a metody provádění záchrany osob a značení prohledaných prostor, • způsoby a metody záchrany zvířat, • způsoby a metody odchyty obtížného hmyzu, • způsoby otevírání konstrukcí stropů, stěn, podlah a střech bez nepřiměřených škod, • postupy vyhledávání skrytých ohnisek požáru pomocí k tomu určených technických prostředků, • způsoby provádění záchranných prací na zamrzlých vodních plochách, <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • používat prostředky využívané ke snižování škod způsobených hasebními látkami, • provádět záchranné práce s přítomností nebezpečných látek. <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obvyklé způsoby pohybu na místě požáru a je schopen vykonávat pohyb bez možnosti vizuálního kontaktu s okolním prostředím a využívat k tomu obvykle používané věcné prostředky.
--	--

E Věcné prostředky	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se stejnokrojovým řádem, • s ostatními věcnými prostředky. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • druhy, vlastnosti a funkce, místo uložení, správný postup (včetně nouzového) použití <p>a jemu stanovené ošetření vybraných věcných prostředků pro funkci hasič, kterými jsou zejména hasicí přístroje, dýchací přístroje, ochranné prostředky jednotlivce, komunikační prostředky, seskokové matrace, záchranné tunely, přenosné žebříky, ruční a hydraulické vyprošťovací zařízení, pneumatické vaky, základní prostředky pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou, prostředky pro práci na vodě, prostředky pro práci s nebezpečnými látkami,</p>
---	--

	<p>přenosný ventilátor, pomocné čerpadlo, přívodní, výtlačné a pomocné příslušenství, pěnotvorné příslušenství,</p> <ul style="list-style-type: none"> • druhy, vlastnosti a funkce, místo uložení, správný postup použití a jemu stanovenou údržbu ručního náradí, • důvody, pro které se věcné prostředky nesmí použít.
F Technický výcvik	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cvičební řád jednotek požární ochrany a umí provést jemu určené činnosti, • postupy a je schopen provádět vyprošťování osob z havarovaných vozidel . <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obsluhovat plošinu AP nebo koš AŽ, • bezpečně použít základní prostředky pro práci ve výšce a nad volnou hloubkou (lano, karabina, smyčka, kotvicí bod, zachycovací postroj, pracovní polohovací pás, slaňovací prostředek apod.), • zajistit sám sebe proti pádu, jistit jinou osobu, provést sebezáchranu pomocí slanění na opasku – slaňovací prostředek a karabina, provést sebezáchranu nouzovými způsoby slanění, • vázat a používat základní uzly, • vyhledat a ovládat podzemní, nadzemní a nástěnné hydranty, • se ustrojít a vybavit stanoveným postupem tak, aby byl zachován čas pro výjezd příslušné jednotky PO, • upevnit, vytahovat a spouštět hadicová vedení a náradí podle stanovených postupů, • předcházet a eliminovat zpětný ráz, • aplikovat hasební látky ve všech jejich používaných modifikacích (vodní proudy kompaktní, tříštěné, vysokotlaké, pěnové proudy těžké, střední a lehké pěny atd.), • provést záchranné práce na vodní hladině.

G Předlékařská pomoc a psychologická příprava	JE SEZNÁMEN: <ul style="list-style-type: none"> • se systémem zdravotnické záchranné služby, • s fyziologií dýchání a účinky zplodin hoření. UMÍ: <ul style="list-style-type: none"> • poskytnout předlékařskou pomoc při selhání základních životních funkcí, zevním krvácení, šoku, intoxikaci, popálení a poleptání, zlomeninách, poškození zraku, termickém šoku, fyzickém vyčerpání a drobných poraněních.
--	--

Použité zkratky:

IZS - integrovaný záchranný systém

AŽ - automobilový žebřík

AP - automobilová plošina

ZOTK - zařízení pro odvod tepla a kouře

EPS - elektrická požární signalizace

SHZ - samočinné hasicí zařízení.

NORMA ZNALOSTÍ PRO FUNKCI VELITEL DRUŽSTVA

1. Obecné požadavky na výkon práce

Úkoly stanovené jednotkám požární ochrany v § 70 zákona o PO upřesňují zejména vyhláška o jednotkách PO a Bojový řád jednotek požární ochrany.

Velitel družstva musí mít potřebné znalosti stanovené pro funkci hasič, ověřené nejméně jednoroční praxí po získání odborné způsobilosti pro tuto funkci. Musí mít také potřebné znalosti a dovednosti pro:

- vedení a řízení činnosti družstva při plnění standardních úkolů stanovených jednotkám PO, včetně organizace a provádění odborné přípravy družstva,
- řízení zásahu jednotek PO,
- koordinaci složek IZS při zásahu.

2. Požadavky na znalosti a dovedností velitele družstva

Skupina znalostí	Požadavky potřebných znalostí a dovedností
A Organizace požární ochrany	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s dostupnými informačními zdroji a didaktickými pomůckami k provádění odborné přípravy v rámci HZS kraje, • se základními pravidly komunikace s médii, veřejností apod., • se systémem krizového řízení a ochrany obyvatelstva. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • systém organizace a řízení požární ochrany, • úkoly jednotek PO a systém plošného pokrytí, • předurčení a úkoly své jednotky PO v systému plošného pokrytí a požárního poplachového plánu kraje, • výkon služby a organizaci řízení své jednotky PO v době operačního i organizačního řízení, • zásady práce s podřízenými, zná zásady vedení a řízení pracovní skupiny (družstva), • mechanismus vzniku konfliktů na pracovišti a způsoby jejich možného předcházení a řešení, • práva a povinnosti velitele jednotky PO a velitele zásahu, • práva a povinnosti fyzických a právnických osob v přímé souvislosti s řízením zásahu, • princip IZS, • organizaci jednotlivých služeb v požární ochraně a vazby velitele družstva na tyto služby u své jednotky PO, • ustanovení řádů služeb jednotek PO, která mají vazbu na práci ve funkci velitel družstva, • povinnosti velitele družstva na úseku bezpečnosti práce, • důvody, které mohou vést k rozhodnutí nedodržet stanovené normy či postupy z hlediska bezpečnosti práce. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizovat a provádět odbornou a fyzickou přípravu družstva, k tomu připravovat podklady pro požadovanou dokumentaci, • vést jemu určenou dokumentaci a evidenci.
C Požární prevence	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • účel a funkci požárně dělících konstrukcí a požárně bezpečnostních zařízení (např. EPS, SHZ, ZOTK). <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • používat dokumentaci zdolávání požáru.

<p>D</p> <p>Požární taktika</p>	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s úkoly operačního a informačního střediska. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizaci řízení zásahu a doporučené úrovně řízení s ohledem na vyhlášené stupně poplachu, • taktické postupy při provádění průzkumu, záchraně osob, zvířat i majetku a taktické postupy při zdolávání standardních mimořádných událostí a mimořádných událostí, na které je jednotka PO předurčena, • kritéria a způsoby vyhlášení stupňů požárního poplachu i stupňů poplachu IZS, • úkoly a oprávnění velitele zásahu, • dělení hořlavých látek a charakter jejich nebezpečí, • základy teorie hoření a hašení, • výpočet sil a prostředků potřebných pro hašení požáru, • hasební obvod jednotky PO, • způsoby provádění dálkové dopravy vody a její výpočet, • stanovené postupy při předávání místa zásahu včetně stanovení opatření nutných k odstranění nebezpečí opětovného vzniku požáru. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vyhodnotit situaci na místě zásahu a po průzkumu určit nasazení jednotky PO, síly a prostředky potřebné ke zdolání mimořádné události, • organizovat a řídit družstvo při zásahu, • řídit zásah jednotek PO, • koordinovat složky IZS při zásahu, • se orientovat v terénu, mapách a schématech, odhadovat vzdálenosti a převýšení, • organizovat spojení v místě zásahu a mezi místem zásahu a operačním a informačním střediskem, • stanovit nebezpečnou zónu s ohledem na druh nebezpečné látky a situaci na místě zásahu, • aplikovat stanovené postupy pro identifikaci nebezpečné látky, • zpracovat zprávu o zásahu.
<p>E</p> <p>Věcné prostředky</p>	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • povolené kombinace výstrojních součástí dle výstrojního předpisu, • základní takticko-technické parametry a taktické postupy nasazení požární techniky a věcných prostředků své jednotky PO.
<p>F</p> <p>Technický výcvik</p>	<p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplikovat Cvičební řád jednotek požární ochrany - technický výcvik na činnost

	<p>družstva.</p> <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • práci na PC.
--	---

<p>G Předlékařská pomoc a psychologická příprava</p>	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se základními zásadami „medicíny katastrof“, • s možnostmi využití psychologické služby HZS ČR, • s postupy při záchraně osob z hlediska jejich reagování v situacích masivní psychické zátěže (zejména hluboký emoční otřes, panické stavy, dezorientace, dezintegrace, sebevražedné úmysly a jednání, agresivní chování a jednání). <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • systém územně příslušné zdravotnické záchranné služby včetně letecké záchranné služby, • mechanismus možného vzniku posttraumatické stresové poruchy u hasiče a umí rozeznat první varující příznaky této poruchy.
--	---

NORMA ZNALOSTÍ PRO FUNKCI HASIČ-STROJNÍK

1. Obecné požadavky na výkon práce

Úkoly stanovené jednotkám požární ochrany v § 70 zákona o PO upřesňují zejména vyhláška o jednotkách PO a Bojový řád jednotek požární ochrany.

Hasič-strojník musí mít potřebné znalosti a dovednosti stanovené pro funkci hasič, musí být držitelem řidičského oprávnění skupiny C a skupiny E s prokazatelnou dovedností v řízení motorových vozidel (nebo v souladu s interním aktem řízení ⁹ podle hmotností třídy vozidla i pouze skupiny B) a musí splňovat ustanovení dalších předpisů ¹⁰. Musí mít také potřebné znalosti a dovednosti pro:

- a) používání, obsluhu a udržování v provozuschopném stavu prostředků strojní služby příslušné jednotky PO, v níž je zařazen, a k jejichž používání je služebním funkcionářem nebo jinou oprávněnou osobou určen (dále jen „určené prostředky“),
- b) taktiku nasazení určených prostředků,
- c) zásobování požární vodou.

2. Požadavky na znalosti a dovednosti strojníka

⁹ Pokyn generálního ředitele HZS ČR a ustanovení náměstka ministra vnitra č. 36/2003 k provádění odborné přípravy a odborné způsobilosti členů jednotek SDH obcí a jednotek SDH podniků, ve znění Pokynu generálního ředitele HZS ČR a náměstka ministra vnitra č. 38/2005.

¹⁰ Například § 37 odst. 2 písm. d) a e) vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb.

Řád strojní služby HZS ČR, jedná-li se o příslušníka HZS ČR, profesní způsobilost řidiče podle zákona č. 247/2000 Sb., zdravotní způsobilost k řízení motorových vozidel podle zákona č. 361/2000 Sb., fyzická a zdravotní způsobilost podle § 15 zákona č. 361/2003 Sb. a vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, ve znění vyhlášky č. 407/2008 Sb., jde-li o příslušníka HZS ČR, a zdravotní způsobilost podle nařízení vlády č. 352/2003 Sb., jde-li o zaměstnance HZS podniku nebo člena SDH obce, nebo SDH podniku.

Skupina znalostí	Požadavky potřebných znalostí a dovedností
A Organizace požární ochrany	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s úkoly strojní služby v požární ochraně, • s dokumentací strojní služby vedené u jednotky PO (v písemné, popř. i v elektronické podobě) a umí vést evidenci a záznamy o provozu, kontrolách a zkouškách určených prostředků. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizaci řízení své jednotky PO s vazbou na funkci strojník v době operačního i organizačního řízení, • ustanovení předpisů majících vztah k používání určených prostředků, • ustanovení předpisů majících vazbu na výkon funkce strojník, zejména <ul style="list-style-type: none"> - vybraná ustanovení vyhlášky o jednotkách PO, - Řádu strojní služby HZS ČR, jde-li o příslušníka HZS ČR, - dopravně provozního řádu, - vybraná ustanovení zákona o technické způsobilosti vozidel pro provoz po pozemních komunikacích.
B Bezpečnost práce	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s nejčastějšími příčinami dopravních nehod požárních automobilů. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ustanovení předpisů bezpečnosti práce majících vazbu na výkon funkce strojník zejména <ul style="list-style-type: none"> - Řádu strojní služby HZS ČR, jde-li o příslušníka HZS ČR, - nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky, • bezpečné postupy pro používání určených prostředků v rozsahu stanoveném v návodu k obsluze, • bezpečnostní limity pro používání určených prostředků a důvody, pro které je zakázáno určené prostředky používat, • bezpečnostní zásady stanovené pro řidiče a osádku při výjezdu a jízdě k zásahu, • příčiny, které snižují schopnost řidiče k řízení vozidel, • bezpečnostní zásady stanovené pro jízdu vozidly, která patří do jemu určených prostředků (dále jen „určená vozidla“), • zásady pro jízdu vozidlem uplatňujícím právo přednostní jízdy, • zásady bezpečné a defenzivní jízdy,

	<ul style="list-style-type: none"> • faktory, které ovlivňují možnost vzniku kritické jízdní situace, • bezpečnostní zásady pro ustavení určených vozidel (např. v blízkosti troleje, při dopravní nehodě na dálnicích).
D Požární taktika	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s parametry čerpacích stanovišť, přístupových komunikací a nástupních ploch. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • taktické zásady pro umístění určených vozidel na místě zásahu, zejména <ul style="list-style-type: none"> - u požáru, - u zásahu za přítomnosti nebezpečné látky, - u dopravní nehody, • způsoby dodávky a dopravy vody, • způsoby připojování určených vozidel na zdroje požární vody, na požární potrubí a na polostabilní hasící zařízení, • místa v předurčeném hasebním obvodu, která omezují možnost průjezdu určených vozidel z hlediska snížené nosnosti komunikace, snížené výšky nebo šířky průjezdného profilu komunikace nebo jinou překážkou.
E Věcné prostředky	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se základními parametry pneumatik určených vozidel a s příčinami jejich poškození nebo neúměrného opotřebení, zná zásady huštění pneumatik a postupy stanovené při jejich výměně, • s konstrukcí hlavních skupin podvozků, agregátů a nástaveb požárních automobilů a s nejčastějšími příčinami poruch. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • základní takticko-technická data určených prostředků, • provozní náplně určených prostředků a opatření prováděná k zabezpečení jejich celoročního provozu, • způsob vlečení určených vozidel a způsoby nouzového dojetí.

	<p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • používat a obsluhovat přidělená opravárensko-diagnostická zařízení a zařízení nezbytná pro provoz určených prostředků; jedná se například o <ul style="list-style-type: none"> - kontrolu stavu akumulátorů a pneumatik, - udržování určených prostředků v pohotovostním stavu, - odtah výfukových spalin z garáží, - otevírání garážových vrat (včetně nouzového způsobu).
<p>F Technický výcvik</p>	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • činnosti stanovené strojníkoví Cvičebním řádem jednotek požární ochrany - technický výcvik. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • připojovat určené prostředky na zdroje požární vody, požární potrubí a polostabilní hasící zařízení, • obsluhovat určené prostředky, • obsluhovat určené prostředky nouzovým způsobem, • řídit určená vozidla při normálních i ztížených podmínkách a je schopen aplikovat zásady bezpečné a defenzivní jízdy, • stanoveným postupem vléci nepojízdná vozidla, • určená vozidla připravit k výjezdu a bezpečně s nimi ze stanice vyjet, • po ukončení zásahu určené prostředky uvést do akceschopného stavu.

NORMA ZNALOSTÍ PRO FUNKCI hasič-technik chemické služby

1. Obecné požadavky na výkon práce

Úkoly stanovené jednotkám požární ochrany v § 70 zákona o PO upřesňují zejména vyhláška o jednotkách PO a Bojový řád jednotek požární ochrany.

Hasič-technik chemické služby má potřebné znalosti a dovednosti stanovené pro funkci hasič, je absolventem kurzu „Chemická služba (T-CHS A)“ a v závislosti na předurčenosti jednotky PO, v níž je zařazen, je absolventem dalších specializačních kurzů a odborně zaměřených IMZ, např. „Radiální ochrana“, „Dekontaminace hasičů“, „Zásady zásahu v prostoru kontaminovaném bojovými chemickými látkami“ a splňuje ustanovení dalších předpisů ¹⁾. Má také potřebné znalosti a dovednosti pro:

- a) používání, obsluhu a udržování v provozuschopném stavu prostředků chemické služby příslušné jednotky PO, v níž je zařazen, a k jejichž používání je služebním funkcionářem nebo jinou oprávněnou osobou určen (dále jen „určené prostředky“),
- b) taktiku nasazení určených prostředků,
- c) poskytování informační podpory veliteli zásahu při mimořádných událostech s výskytem nebezpečných látek a ionizujícího záření,
- d) detekci nebezpečných látek a ionizujícího záření,
- e) dekontaminaci hasičů, příslušníků a členů složek IZS a věcných prostředků.

¹⁾ Např. § 37 odst. 2 písm. d) a e) vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany,

ve znění vyhlášky č. 226/2005 Sb.

Řád chemické služby HZS ČR a zdravotní způsobilost podle vyhlášky č. 393/2006 Sb., jde-li o příslušníka

HZS ČR, a zdravotní způsobilost podle nařízení vlády č. 352/2003 Sb., jde-li o zaměstnance HZS podniku

nebo člena SDH obce, nebo člena SDH podniku.

2. Požadavky na znalosti a dovednosti hasiče technika chemické služby

Skupina znalostí	Požadavky potřebných znalostí a dovedností
A Organizace požární ochrany	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • úkoly chemické služby v požární ochraně, • organizaci řízení své jednotky PO s vazbou na funkci hasič technik chemické služby v době operačního i organizačního řízení, • požadavky na řešení úkolů jednotkami PO při mimořádných událostech s výskytem nebezpečných látek (úkoly předurčených jednotek „Z“, „S“ a „O“), • ustanovení právních předpisů a technických norem, mající vztah k používání určených prostředků, • ustanovení předpisů mající vazbu na výkon funkce hasič technik chemické služby, zejména <ul style="list-style-type: none"> - vybraná ustanovení vyhlášky o jednotkách PO, - Řád chemické služby HZS ČR, jde-li o příslušníka HZS ČR. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracovat s dokumentací chemické služby vedenou u jednotky PO (v písemné, popř. i v elektronické podobě) a vést evidenci a záznamy o provozu, kontrolách, údržbě a zkouškách určených prostředků.
B Bezpečnost práce	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • základní ustanovení předpisů bezpečnosti práce mající vazbu na výkon funkce hasič technik chemické služby zejména <ul style="list-style-type: none"> - Řád chemické služby HZS ČR, jde-li o příslušníka HZS ČR, - nebezpečí ionizujícího záření (např. Metodický list č. N4 Nebezpečí ionizujícího záření Bojového řádu jednotek požární ochrany), - zásahy s přítomností nebezpečných látek (např. Metodický list č. L7 Dekontaminace zasahujících hasičů Bojového řádu jednotek požární ochrany), - nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů, - nařízení vlády č. 26/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na tlaková zařízení, ve znění nařízení vlády č. 621/2004 Sb., - vyhlášky č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně, ve znění vyhlášky č. 499/2005 Sb., • definice nebezpečných látek, jejich základní vlastnosti a hlavní ohrožující účinky při haváriích s výskytem nebezpečných látek a ionizujícího záření, • maximální doporučené doby pobytu hasičů v protichemickém ochranném oděvu, • zásady evidence příslušníků HZS ČR vystavených působení nebezpečných látek, • bezpečnostní limity pro používání určených prostředků a důvody, pro které je zakázáno určené prostředky používat, • grafické a písemné symboly nebezpečnosti a bezpečnostní značky podle ADR a RID a podle zákona o nebezpečných látkách a nebezpečných chemických přípravcích.

	<p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> rozdělit nebezpečné látky podle zákona o nebezpečných chemických látkách a nebezpečných chemických přípravcích a podle ADR, stanovit limity pro omezování ozáření zasahujících osob, vyhledat NPK-P a PEL. <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> bezpečné postupy pro používání určených prostředků v rozsahu stanoveném v návodu k obsluze, stupně ochrany zasahujících hasičů v místě zásahu.
<p>D Požární taktika</p>	<p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> způsob označování obalů a balení nebezpečných látek, způsob identifikace nebezpečných látek na základě údajů (název, číslo CAS, UN kód, Kemlerův kód, HAZCHEM kód, označování obalů, R a S věty, bezpečnostní list). <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> rozdělit radiační události z hlediska zásahu, poskytnout informační podporu veliteli zásahu pro identifikaci nebezpečných látek (s využitím např. HAZCHEM kód, Kemlerův kód, DIAMANT, TRINS, databáze nebezpečných látek), aplikovat dekontaminační činidla na průmyslové nebezpečné chemické látky, B-agens, bojové chemické látky a k dezaktivaci, míchání jejich směsí a roztoků a výpočet koncentrací, provádět odběr vzorků pro potřeby laboratorního rozboru. <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> taktiku zásahu s přítomností nebezpečných látek (organizace místa zásahu, vymezení zón v místě zásahu, nebezpečná zóna, bezpečnostní zóna, vnější zóna, zóna ohrožení, týlový prostor, nástupní prostor, činnost hasičů v nebezpečné zóně, dekontaminační prostor), režim činnosti v kontaminovaném prostředí, provedení chemického a radiačního průzkumu, provedení detekce chemických látek, bojových chemických látek a ionizujícího záření, způsob dekontaminace hasičů, techniky, věcných prostředků a osob, problematiku zavlečené (druhotné) kontaminace a způsob likvidace odpadních vod po dekontaminaci.

E Věcné prostředky	<p>JE SEZNÁMEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • s potápěčskými dýchacími přístroji, • s hlavními zásadami principu a funkce vysokotlakých kompresorů na vzduch a kyslík. <p>ZNÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • základní takticko-technická data určených prostředků , • rozsah a termíny provozních kontrol a revizí určených prostředků, • způsob ošetřování, údržby a skladování určených prostředků, • pracovní postupy uživatelských a provozních kontrol a zkoušek určených prostředků, • obecné zásady používání věcných prostředků chemické služby, • konstrukci, značení a plnění tlakových lahví stlačeným vzduchem, kyslíkem a směsmi. <p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • použít filtrační a hadicové dýchací prostředky a jejich rozdělení, • použít záchranné křísicí přístroje pro potřeby podpůrné inhalace, • použít protichemické ochranné oděvy, • použít detekční prostředky pro <ul style="list-style-type: none"> - detekci nebezpečných toxických a hořlavých par, plynů a kapalin, - detekci bojových chemických látek, - detekci tepla, • použít prostředky pro dekontaminaci hasičů, techniky a osob (hromadná dekontaminace osob, je-li jednotka PO těmito prostředky vybavena). <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • použití dýchací techniky (dle platných norem a předpisů).
-------------------------------------	---

F Technický výcvik	<p>UMÍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obsluhovat určené prostředky, • obsluhovat určené prostředky nouzovým způsobem, • po ukončení zásahu určené prostředky uvést do akceschopného stavu, • aplikovat Řád chemické služby HZS ČR a vybraná ustanovení Cvičebního řádu jednotek požární ochrany – technický výcvik ve vazbě na chemickou službu na činnost příslušníků zařazených v jednotce PO. <p>OVLÁDÁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • činnosti stanovené pro hasiče technika chemické služby Cvičebním řádem jednotek požární ochrany - technický výcvik, • přípravu dekontaminačních směsí.
-------------------------------------	--

A) Všichni členové jednotky

Leden :

Seznámení s „Řádem výkonu služby v jednotkách PO“

Bojový řád JPO ML/ N 1-8

Bojový řád JPO ML/ O 1-7

Únor:

Nastupování do vozidla při výjezdu jednotky PO a připojování přívěsů

Vystupování z vozidla

Bojový řád JPO ML/ P 1-10

Bojový řád JPO ML/ N 8-16,

Březen:

Požárně bezpečnostní zařízení druhy a funkce – vzájemná součinnost

Komunikace v jednotce PO

Bojový řád JPO ML/ P 11-18

Bojový řád JPO ML/ N 17-22,

Duben:

Statistika „zásahů“ a její rozbor

Pronikání do objektu (násilný vstup)

Bojový řád JPO ML/ P 19-28

Květen:

Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb

Pravidla komunikace a signály

Požární taktika

Cvičební řád JPO – praktický výcvik bojového rozvinutí družstva 1+3,1+5

Sportovní příprava - nácvik na soutěže.

Červen:

Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky požární bezpečnosti při provozu komínů, kouřovodů a spotřebičů paliv, které nahradí vyhlášku č. 111/1981 Sb., o čištění komínů

111/1981 Sb., o čištění komínů

Dopravní a útočná hadicová vedení

Uložení věcných prostředků v zásahových automobilech včetně praktického výcviku s těmito technickými prostředky

Září:

Zásady chování v prostoru kontaminovaném nebezpečnými látkami

Taktické cvičení

Bojový řád JPO ML/ P 29-37,

Říjen:

Ošetřování osobních ochranných prostředků

Úkoly jednotek PO na úseku ochrany obyvatelstva a civilní ochrany

Poskytování předlékařské pomoci

Listopad

Opakování a doškolení probraných témat

Prosinec:

Vyhodnocení a přezkoušení odborné přípravy na závěr výcvikového roku jako celku musí být uvedeno v samostatném PROTOKOLU – viz další příloha z OP evidence Odborné přípravy.

B) Strojníci

Únor:

Zásady bezpečné a defenzivní jízdy pro jízdu vozidlem uplatňujícím právo přednostní jízdy

Zásady defenzivní jízdy (Program snižování dopravní nehodovosti u řidičů – záchranářů HZS ČR, č.j.: PO-2437/IZS-2001)

Březen:

Obsluha, používání a údržba motorových stříkaček a agregátů ve výbavě jednotky (el.centrála, MTP, plovoucí čerpadlo, přetlakový ventilátor atd.)

Duben:

Kontroly provozuschopnosti věcných prostředků požární ochrany

Taktické a bezpečnostní zásady pro umísťování MPT na místě zásahu

Každý měsíc periodicky

Kondiční jízdy (trasu a techniku před jízdou dohodnout s velitelem JPO)

C) Velitelé

Únor:

Nařízení evropského parlamentu a rady (es) č. 1907/2006 ze dne 18. prosince 2006 o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek (REACH)

Bojový řád JPO ML/O 10

Březen:

Seznámení s „Metodikou zřizování dobrovolných jednotek PO“

Možné způsoby spojení a komunikace

Bojový řád JPO ML/R 1,2,4,5,6,12

Září:

Obecné zásady a postupy při zásazích prováděných JSDH obce

Normy znalostí hasičů

Odborná příprava JPO

Téma:

.....

Datum školení:

Začátek:

Konec:

Kdo provedl:

podpis:

	Příjmení a jméno	podpis	náhradní termín	podpis
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Odborná příprava JPO

Téma:

PROTOKOL

z vyhodnocení odborné přípravy členů JSDH za výcvikový rok
2010

Datum školení:

Začátek:

Konec:

Kdo provedl:

podpis:

	Příjmení a jméno	podpis	náhradní termín	podpis
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				